

# Les formations suivies pendant un congé sont-elles cofinancées ?

## Réponse courte

Les formations suivies pendant un congé sont cofinancées uniquement si elles sont assimilées à du temps de travail effectif et que le salarié est rémunéré pendant la formation. Cela concerne principalement les congés payés, à condition que la formation soit organisée par l'employeur, inscrite dans le plan de formation, et que la présence du salarié soit justifiée.

Les formations suivies pendant un congé sans solde ne sont pas cofinancées, car le salarié n'est ni en situation de travail effectif ni rémunéré. Pour le congé parental, la cofinancabilité n'est possible que si le salarié reprend temporairement le travail pour suivre la formation, avec l'accord écrit de l'employeur. Le congé individuel de formation relève d'un autre dispositif et n'est pas concerné par le cofinancement classique.

## Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg est un dispositif légal permettant aux employeurs d'obtenir un soutien financier de l'État pour les actions de formation destinées à leurs salariés. Ce mécanisme vise à encourager le développement des compétences au sein des entreprises et s'inscrit dans le cadre de la politique nationale de formation tout au long de la vie.

La question de la cofinancabilité des formations suivies pendant un congé concerne la possibilité d'obtenir ce soutien lorsque le salarié suit une formation alors qu'il n'est pas en situation de travail effectif, mais en congé (congé payé, congé sans solde, congé parental, etc.).

## Conditions d'exercice

Pour qu'une formation soit cofinancée, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

- La formation doit être organisée à l'initiative de l'employeur et inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.
- Le salarié doit être lié par un contrat de travail en vigueur avec l'entreprise au moment de la formation.
- La présence effective du salarié à la formation doit être attestée par des justificatifs (feuilles d'émargement, attestations de présence).
- La formation doit être assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La législation distingue la situation du salarié selon le type de congé :

- **Congé payé (congé ordinaire, congé collectif, etc.)** : Les formations suivies pendant un congé payé sont cofinancées si elles sont assimilées à du temps de travail effectif et que le salarié est rémunéré.
- **Congé sans solde** : Les formations suivies durant un congé sans solde ne sont pas cofinancées, car le salarié n'est pas en situation de travail effectif ni rémunéré.
- **Congé parental** : Les formations suivies pendant un congé parental ne sont cofinancées que si le salarié reprend temporairement le travail pour suivre la formation, avec accord écrit de l'employeur.
- **Congé de formation** : Le congé individuel de formation est un dispositif distinct, financé directement par l'État, et ne relève pas du cofinancement classique de la formation professionnelle continue.

## Modalités pratiques

L'employeur doit soumettre une demande annuelle de cofinancement auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), en détaillant les actions de formation réalisées et en fournissant les justificatifs requis :

- Attestations de présence ou feuilles d'émargement signées par le salarié et le formateur.
- Bulletins de salaire prouvant la rémunération du salarié pendant la période de formation.
- Preuve que la formation est assimilée à du temps de travail effectif (mention dans le plan de formation, accord collectif ou règlement interne).

Si la formation a lieu pendant un congé payé, l'employeur doit démontrer que le salarié était en situation de travail effectif au sens de la législation. Les formations suivies pendant un congé sans solde ou un congé parental sans reprise temporaire du travail ne peuvent pas être intégrées dans la demande de cofinancement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les formations pendant des périodes de travail effectif ou, à défaut, de s'assurer que le salarié est rémunéré et que la formation est expressément assimilée à du temps de travail. En cas de doute sur la situation du salarié (par exemple, congé parental fractionné ou reprise temporaire), il est conseillé de solliciter l'avis de l'INFPC avant d'engager des frais de formation.

Les responsables RH doivent veiller à la conformité et à la traçabilité des documents justificatifs, notamment les feuilles de présence et les bulletins de salaire, afin d'éviter tout rejet de la demande de cofinancement lors du contrôle administratif. Il est également essentiel de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et de respecter le principe d'encadrement humain dans la gestion des formations.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles [L.541-1](#) à [L.541-10](#) (formation professionnelle continue, conditions de cofinancement, obligations de l'employeur)
  - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.231-7](#) (consultation du personnel sur le plan de formation)
- **Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue**
- **Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 fixant les modalités d'application du cofinancement**
- **Jurisprudence administrative** relative à la notion de temps de travail effectif et à l'assimilation des périodes de formation

Vérifiez systématiquement la situation contractuelle et la rémunération du salarié au moment de la formation. Une formation suivie pendant un congé non rémunéré ou un congé parental sans reprise temporaire du travail ne pourra pas être cofinancée, même si elle figure au plan de formation. Assurez-vous également de respecter les principes d'égalité de traitement et de traçabilité documentaire.

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.