La réglementation luxembourgeoise impose-t-elle un plan de formation annuel ?

Réponse courte

Non, aucune disposition du Code du travail n'impose à tous les employeurs d'établir un **plan de formation annuel**. Le plan de formation est en revanche l'un des deux canaux légaux d'accès à la formation professionnelle continue : selon l'article L.542-9, l'accès à la formation s'organise soit par la **convention collective** applicable, soit par un plan de formation qui doit être soumis pour avis à la **délégation du personnel** avant sa mise en œuvre.

Le plan devient en pratique incontournable pour obtenir le **cofinancement étatique** de 15 % de l'investissement en formation : la demande annuelle de cofinancement, à déposer dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice, détaille les formations réalisées, leurs coûts et l'avis de la délégation (articles L.542-11 à L.542-13). Une obligation d'établir un plan peut par ailleurs résulter d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Définition

Le **plan de formation** est le document par lequel l'employeur organise, pour une période donnée, les actions de formation professionnelle continue de ses salariés : objectifs, publics, calendrier, budget et modalités pratiques. En droit luxembourgeois, il tire son régime de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue, codifiée aux articles L.542-1 et suivants du Code du travail.

Il remplit une double fonction : organiser l'**accès des salariés à la formation** lorsque aucune convention collective n'en fixe le cadre, et documenter l'**investissement en formation** ouvrant droit à la participation financière de l'État.

Conditions d’exercice

Le plan n'est pas obligatoire en soi, mais il conditionne plusieurs mécanismes légaux.

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

Situation	Rôle du plan de formation
Accès à la formation (art. L.542-9)	Obligatoire comme cadre d'accès lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une convention collective organisant la formation ; soumis pour avis à la délégation du personnel avant mise en œuvre
Cofinancement étatique (art. L.542-11)	La demande de cofinancement documente les formations, leurs dates, durées, participants et coûts, avec l'avis de la délégation
Temps de formation (art. L.542-10)	Au moins la moitié du temps de formation doit se situer dans l'horaire normal de travail pour bénéficier du dispositif financier
Convention collective ou accord d'entreprise	Peut rendre le plan obligatoire et en fixer la périodicité

Modalités pratiques

Le cofinancement étatique obéit à des paramètres chiffrés précis fixés à l'article L.542-13.

Paramètre	Valeur
Taux de cofinancement	15 % du coût de l'investissement annuel en formation
Plafond de l'investissement éligible	20 % de la masse salariale (1 à 9 salariés), 3 % (10 à 249 salariés), 2 % (plus de 249 salariés)
Majoration	+20 points de pourcentage sur le coût salarial des participants sans diplôme reconnu ayant moins de 10 ans d'ancienneté ou âgés de plus de 45 ans
Formation d'adaptation au poste	Limitée à 80 heures par participant et par exercice, réservée aux salariés non qualifiés ou dont le diplôme est sans lien avec l'activité
Frais de dossier	Prise en charge par l'État à hauteur de 500 euros si au moins une heure de formation a été réalisée
Délai de dépôt	Demande à adresser au ministre dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice d'exploitation

Pratiques et recommandations

Formaliser un plan de formation annuel même en l'absence d'obligation, car il structure le dialogue avec la délégation du personnel et sécurise l'accès au cofinancement.

Recueillir l'avis de la délégation avant la mise en œuvre du plan et le conserver, cet avis étant une pièce exigée du dossier de cofinancement.

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

Distinguer dans le décompte les formations externes, internes et en e-learning selon les définitions de l'article L.542-11, chaque mode d'organisation obéissant à des règles d'éligibilité propres.

Caler le calendrier interne sur le délai légal de 5 mois après la clôture de l'exercice, un dépôt tardif entraînant la perte du cofinancement de l'année.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-9 du Code du travail	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation, avis préalable de la délégation du personnel
Art. L.542-10 du Code du travail	Localisation du temps de formation, compensation des heures hors horaire normal
Art. L.542-11 du Code du travail	Contenu et délai de la demande de cofinancement, commission consultative
Art. L.542-12 et L.542-13 du Code du travail	Cofinancement de 15 %, plafonds selon la taille de l'entreprise, majorations ciblées
Loi du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue, base du dispositif codifié

Le remboursement par le salarié des investissements en formation n'est possible que dans les cas limités de l'article L.542-15, sur la base de la valeur résiduelle. Les formations obligatoires des professions réglementées sont exclues du dispositif de cofinancement. La qualité de la documentation du plan conditionne directement le montant de l'aide obtenue.

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.