Le salaire du salarié en formation GPEC est-il remboursé à l'employeur ?

Réponse courte

Partiellement, selon la taille de l'entreprise. Pendant les heures de formation du salarié impacté, le Fonds pour l'emploi rembourse : **50 % du salaire** pour les **micro et petites** entreprises, **25 %** pour les **moyennes**, **15 %** pour les **grandes** — dans tous les cas « plafonné à **250 pour cent du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés » (art. L.514-8).

La mécanique reconnaît le vrai coût de la formation : pour l'employeur, les heures passées en salle sont des heures **payées et non produites**. Le remboursement partiel du salaire — cumulé au cofinancement des frais directs — abaisse le coût complet de la requalification à un niveau qu'une PME peut soutenir.

Le plafond de 250 % du SSM — la référence des **6 928,33 euros mensuels** à la cote actuelle, proratisée aux heures de formation — écrête le remboursement pour les hauts salaires : la part du salaire au-delà reste à charge, comme dans le chômage partiel.

Définition

Le remboursement du salaire est le **second étage** du cofinancement des formations, distinct des frais directs : l'un dédommage l'organisme, l'autre compense le temps. Sa forte dégressivité — 50/25/15 — reproduit la logique d'additionnalité du dispositif : le temps de formation est l'investissement que les petites structures renoncent le plus vite à consentir, faute de pouvoir absorber l'absence d'un salarié sur cinq.

Le plafond à 250 % du SSM réutilise l'étalon du Livre V : la solidarité publique s'arrête au même niveau de salaire pour les heures chômées et pour les heures formées.

Questions fréquentes

Comment se calcule le remboursement du salaire d'un salarié en formation GPEC ?

Sur les heures de formation réelles : salaire proratisé aux heures passées en formation, test du plafond de 250 % du SSM, puis application du taux de la catégorie — environ 1 387 euros remboursés à une petite entreprise pour 120 heures d'un salarié à 4 000 euros.

Comment tracer les heures de formation GPEC dans la paie ?

Par un code d'absence dédié « formation GPEC » dès la première session : le lien heure de formation-heure de salaire se reconstitue dans la paie de l'entreprise, et la documentation finale devient triviale au lieu d'un cauchemar de forclusion.

L'employeur récupère-t-il le salaire versé pendant les formations GPEC ?

Partiellement : 50 % pour les micro et petites entreprises, 25 % pour les moyennes, 15 % pour les grandes — le salaire retenu étant plafonné à 250 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (art. L.514-8).

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

Pourquoi le remboursement du salaire GPEC est-il si dégressif selon la taille ?

Par additionnalité : le temps de formation est l'investissement auquel les petites structures renoncent le plus vite, faute d'absorber l'absence d'un salarié sur cinq — l'aide se concentre là où elle déclenche des projets.

Quelles conditions pour obtenir le remboursement du salaire de formation GPEC ?

Les mêmes que pour les frais : présence d'au moins 80 %, certificat, détails des heures fournis — la non-participation, le refus, l'abandon ou une présence insuffisante suppriment frais et salaire pour le salarié concerné (art. L.514-9 (4)).

Conditions d’exercice

Le calcul suit les mêmes conditions de réalité que les frais directs.

Paramètre	Micro/petites	Moyennes	Grandes
Taux du salaire remboursé	50 %	25 %	15 %
Plafond	Salaire retenu plafonné à 250 % du SSM non qualifié	Idem	Idem
Heures éligibles	Heures de formation du salarié impacté, conformes au rapport validé	Idem	Idem
Conditions	Présence ? 80 %, certificat, détails des heures fournis	Idem	Idem
Perte du droit	Non-participation, refus, abandon, présence < 80 % : ni frais ni salaire remboursés pour ce salarié	Idem	Idem

Modalités pratiques

L'exemple type : salarié à 4 000 € mensuels, 120 heures de formation (? 0,7 mois à 173 h).

Élément	Calcul
Salaire des heures de formation	4 000 € × 120/173 ? 2 774 €
Test du plafond	4 000 € < 6 928,33 € — pas d'écrêtage
Petite entreprise (50 %)	? 1 387 € remboursés
Moyenne (25 %)	? 694 €
Grande (15 %)	? 416 €
Documentation	Heures de formation tracées (feuilles de présence), salaire justifié par la paie

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

Pratiques et recommandations

Le remboursement du salaire change l'arbitrage **heures ouvrées vs heures de formation** : dans une petite entreprise, une heure de formation coûte, après remboursement, la moitié d'une heure payée — l'argument qui fait basculer les patrons réticents à « perdre » un salarié une journée par semaine. Le chiffrage individuel, présenté avec le plan de formation, transforme une objection de principe en calcul accepté.

Le **suivi des heures** est le maillon faible du remboursement salaire : les feuilles de présence de l'organisme font foi pour les frais directs, mais le lien heure de formation ? heure de salaire se reconstitue dans la paie de l'entreprise. Un code d'absence « formation GPEC » dans le système de temps, dès la première session, rend la documentation finale triviale — la reconstruire à 27 mois, salarié par salarié, est le cauchemar type de la forclusion.

Pour les salariés au-dessus du plafond, la transparence s'impose comme ailleurs dans le Livre V : le cadre à 9 000 € dont la formation est remboursée sur une base écrêtée coûte plus cher que son collègue à 4 000 € — une donnée à intégrer au séquencement du plan, pas une raison d'exclure les hauts profils dont la requalification est souvent la plus stratégique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.514-8 du Code du travail	Remboursement du salaire : 50/25/15 % plafonné à 250 % du SSM
Art. L.514-9 (4) du Code du travail	Perte du remboursement en cas de présence insuffisante
Art. L.514-9 (2) du Code du travail	Documentation à transmettre, forclusion
Art. L.222-9 du Code du travail	Taux du salaire social minimum de référence

En cas de maladie certifiée dès le premier jour empêchant d'achever la formation, frais et salaire d'une seule nouvelle participation sont remboursés (art. L.514-9 (4)) ; en cas d'échec à l'examen, le cofinancement initial reste acquis mais la nouvelle tentative est à charge de l'employeur — deux règles de bon sens qui se retrouvent dans le suivi individuel.

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.