



GUIDE DES CONGÉS ET DES AIDES FINANCIÈRES POUR LA FORMATION CONTINUE

2019



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

PROFITEZ DES DIFFÉRENTES MESURES
FAVORISANT L'ACCÈS
À LA FORMATION CONTINUE !



Jean-Claude Reding
Président de la CSL



Préface

La formation continue est aujourd'hui devenue une nécessité. Mais trop souvent, les personnes qui sont prêtes à se former pour obtenir une meilleure qualification ou pour se reconverter professionnellement se voient confrontées à trois grandes questions :

- quelle formation choisir ?
- où prendre le temps pour étudier ?
- comment financer la formation ?

Cette publication a pour objectif de vous donner un aperçu des différentes mesures de soutien à la formation professionnelle continue qui sont disponibles et de vous encourager à réaliser vos projets.

Des efforts considérables ont été faits par les partenaires sociaux et l'État pour permettre aux salariés de mieux concilier leur emploi et leurs activités de formation au niveau de la gestion du temps. Ainsi, l'accord interprofessionnel conclu le 2 mai 2003 entre les syndicats OGB-L et LCGB et l'Union des entreprises luxembourgeoises a introduit différents dispositifs facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue comme le congé sans solde et les recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaires mobiles. Cette convention a également été à l'origine du congé individuel de formation créé par la loi du 24 octobre 2007.

Côté finances, l'État a mis en place une série de mesures incitatives à destination des salariés et des entreprises allant d'aides financières à des dispositifs de déduction fiscale.

Les aides à la formation ont subi quelques changements significatifs au cours des dernières années. Ainsi, les dispositions concernant l'aide financière pour études supérieures ont été modifiées pour permettre aux enfants des salariés vivant dans la région frontalière de profiter de cette aide. La loi sur le cofinancement de la formation professionnelle continue en entreprise a également subi des changements par la loi du 29 août 2017. Les nouveautés sont traitées dans la présente brochure.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et nous vous souhaitons bonne lecture.

Luxembourg, mars 2019



Le congé individuel de formation	p. 2
Le congé sans solde pour formation	p. 6
Le congé linguistique	p. 11
L'aménagement personnel du temps de travail	p. 14
La déductibilité fiscale des dépenses de formation continue	p. 16
Les aides financières pour études supérieures	p. 18
L'aide à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi	p. 23
Le remboursement des frais d'inscription aux examens et cours de langue luxembourgeoise (acquisition de la nationalité)	p. 25
Les aides étatiques à la formation professionnelle continue en entreprise	p. 27
Les subsides pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	p. 30
Les autres dispositifs de soutien à la formation continue	p. 32
- Le congé jeunesse	p. 32
- Le congé-formation pour délégués du personnel	p. 33

Sommaire

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes. Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cette brochure. L'éditeur ou l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions ou erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans la présente publication.

Le congé individuel de formation

La loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation permet aux salariés, aux travailleurs indépendants et aux personnes exerçant une profession libérale de bénéficier d'un congé formation de 80 jours au cours de leur carrière professionnelle. La formation visée ne doit pas forcément avoir un lien avec l'activité professionnelle exercée par le bénéficiaire du congé.

Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?

Le congé-formation est un congé spécial destiné à permettre aux bénéficiaires du congé :

- de participer à des cours,
- de préparer des examens et d'y participer,
- de rédiger des mémoires ou
- d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

Qui peut bénéficier du congé-formation ?

Peuvent bénéficier de ce congé :

- les salariés,
- les travailleurs indépendants et
- les personnes exerçant une profession libérale.

Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé-formation ?

Les salariés doivent être normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, être liés par un contrat de travail à une entreprise ou à une association légalement établie et active au Grand-Duché et avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

Les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale doivent être affiliés depuis 2 années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation ?

Sont éligibles les formations offertes, soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger, par :

- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités,
- les chambres professionnelles,
- les communes,

- les fondations, personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre,
- les ministères, administrations et établissements publics,
- les organismes de formation professionnelle continue disposant d'une autorisation d'établissement au Luxembourg,
- les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine,
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel,
- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Les formations financées ou cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L.542-9 et L.542-11, et celles prévues par l'article L.415-10 du Code du travail, ne sont pas éligibles.

Les formations peuvent ou non avoir un lien direct avec la profession exercée.

Les horaires de la formation n'ont pas d'influence sur son éligibilité, les cours pouvant avoir lieu pendant ou en dehors des heures de travail.

Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé-formation ?

L'intéressé doit adresser une demande moyennant le formulaire préétabli au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions deux mois avant le début du congé sollicité.

Pour les salariés, la demande doit obligatoirement contenir l'avis de l'employeur.

Que se passe-t-il en cas d'avis négatif de l'employeur ?

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé une fois par l'employeur si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Si le salarié tient à maintenir sa demande de congé, il peut l'envoyer au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Elle sera soumise à la commission consultative prévue à cet effet qui émettra son avis sur les délais de report.

Le congé individuel de formation

Quelle est la durée du congé-formation ?

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours. Le congé-formation peut être fractionné, mais sa durée minimale est de 1 jour. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé-formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation.

Comment le nombre de jours de congé-formation est-il déterminé ?

Le nombre de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut prétendre dépend du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation.

Le nombre d'heures investies dans la formation est converti en nombre de journées de travail en le divisant par huit. Le quotient ainsi obtenu est divisé par trois pour obtenir le nombre de jours de congé-formation. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Exemple pour une formation de 30 heures :

$30 : 8 = 3,75$ journées de travail

$3,75 : 3 = 1,25$ jours de congé-formation (à arrondir à l'unité inférieure)

Une formation de 30 heures donne droit à 1 jour de congé-formation

Est-ce que les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables ?

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables au bénéficiaire.

Est-ce que les salariés bénéficiaires du congé-formation sont rémunérés ?

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire avancée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés.



L'employeur se voit rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales par l'État. Il doit faire à cet effet, une déclaration de remboursement dont le modèle est défini par le ministre compétent.

Est-ce que les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale ont droit à une indemnité compensatoire ?

Oui, elles bénéficient d'une indemnité compensatoire payée directement par l'État. Elle est fixée sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance-pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés.

Contact

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Service de la Formation professionnelle

29, rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
T. (+352) 247-85100
info@men.lu
www.men.public.lu



L'accord en matière de dialogue social interprofessionnel du 2 mai 2003 relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue, déclaré d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 30 mars 2006, a instauré un régime de congé sans solde pour formation.

Le salarié désireux de suivre une formation de longue durée à titre individuel peut demander un congé sans solde pour formation. Ce dernier impliquera une perte de revenu, mais lui permettra de réintégrer son entreprise après le congé, sans perte de ses droits acquis.

Quel est l'objet du congé sans solde ?

Il permet au salarié de se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle pendant un certain laps de temps.

Qui peut bénéficier du congé sans solde ?

Un salarié travaillant dans le secteur privé et justifiant d'une ancienneté de service de 2 ans au moins chez son employeur, quel que soit le type de contrat de travail qui le lie à l'entreprise, peut demander un congé sans solde pour formation.

Quelle est la durée du congé sans solde ?

La durée maximale d'un congé sans solde pour formation est de 6 mois consécutifs.

La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives.

La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum.

La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question.

Quelles formations sont éligibles ?

Sont éligibles les formations offertes tant au Luxembourg qu'à l'étranger par :

- les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur) reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités,
- les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine.

Sont également éligibles les formations organisées au Luxembourg par :

- les chambres professionnelles,
- les communes,
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions,
- les ministères, administrations et établissements publics,
- les organismes de formation professionnelle continue privés disposant d'une autorisation d'établissement,
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel,
- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Quelle est la démarche à suivre pour demander un congé sans solde ?

La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception.

La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et

de la/des période(s) de congé sollicitée(s) ainsi qu'une mention précisant que l'absence de réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

Y a-t-il un le délai de préavis à respecter par le demandeur du congé ?

Le demandeur du congé doit respecter un préavis de :

- 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois,
- 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Dans quel délai, l'employeur doit-il répondre à la demande ?

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicitées.

La demande peut-elle être refusée par l'employeur ?

La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

Le congé peut-il être reporté par l'employeur ?

L'employeur peut reporter le congé sollicité au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an, lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Le report ne peut excéder 2 ans, lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire :

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée,
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de préavis en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main d'œuvre dans la branche/profession visée,
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Que peut faire l'employeur lorsqu'il est confronté à une pluralité de demandes ?

En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs permettant à l'employeur de prononcer un report du congé, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.



Est-ce que le congé sans solde peut être interrompu ?

L'acquiescement par l'employeur à la demande conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur.

Le retrait de l'acquiescement de l'employeur ou de l'engagement du salarié peut néanmoins se faire en cas de survenance d'un événement de force majeure, sauf si un engagement concernant l'embauchage d'un salarié à contrat à durée déterminée a été pris par l'employeur.

Si le retrait de l'acquiescement émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec l'acquiescement de l'employeur.

Quelle est l'incidence de la maladie du salarié sur le congé sans solde ?

Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde.

En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé.

L'employeur donne suite à cette demande, à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.



Le salarié doit-il produire la preuve matérielle de la participation à une formation ?

Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

Quel est l'effet du congé sans solde sur le contrat de travail du salarié ?

Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu. La durée du congé est neutralisée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté avec maintien de l'ancienneté acquise avant le début du congé, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

Pendant la durée du congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à son retour tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

Le salarié est-il assuré auprès des régimes de sécurité sociale pendant le congé sans solde ?

Il appartient au salarié de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire, le cas échéant, à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension.

L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.

Pour en savoir plus

Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Règlement grand-ducal disponible sous :

www.csl.lu/bibliotheque/publications/ae37343ecf.pdf

Les salariés et les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale peuvent introduire une demande pour obtenir un congé linguistique lorsqu'ils désirent apprendre le luxembourgeois ou perfectionner leurs connaissances en la matière.

Quel est l'objet du congé linguistique ?

Le congé linguistique a pour objectif de permettre aux intéressés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, de préparer des examens y relatifs et d'y participer.

Qui peut bénéficier d'un congé linguistique ?

Les salariés qui souhaitent bénéficier du congé linguistique doivent remplir les conditions suivantes :

- être normalement occupés sur un lieu de travail situé au Luxembourg,
- être liés par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg,
- avoir une ancienneté de service de 6 mois au moins auprès de leur employeur.

Les indépendants et les personnes exerçant une profession doivent être affiliés depuis au moins 6 mois à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Quelles formations sont éligibles ?

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités,
- par les chambres professionnelles,
- par les communes,
- par les fondations, les personnes physiques et les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions,
- par les ministères, administrations et établissements publics,
- par les organismes de formation professionnelle continue privés disposant d'une autorisation d'établissement au Luxembourg,
- par les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine,
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel,

- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Pour éviter un double financement de la part de l'État, ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales (notamment formations faisant partie intégrante d'un plan ou projet de formation, congé formation des représentants du personnel).

Les formations doivent se dérouler pendant la durée normale de travail.

Quelle est la durée du congé linguistique ?

La durée totale du congé linguistique est de 200 heures maximum par carrière professionnelle. Elle est obligatoirement divisée en deux tranches de 80 heures minimum et de 120 heures maximum chacune. Seul le fait d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou par un autre certificat de réussite au cours de la première tranche ouvrira le droit à la deuxième tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

Comment faut-il procéder pour demander un congé linguistique ?

Les demandes en obtention du congé linguistique sont à adresser au ministère du Travail et de l'Emploi. Les demandes de congé des salariés doivent obligatoirement comporter l'avis de leur employeur.

En cas d'avis négatif, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable :

- à l'exploitation de l'entreprise ou
- au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Qui prend en charge l'indemnité payée durant le congé linguistique ?

Les salariés bénéficiaires du congé linguistique ont droit, pour chaque heure de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen sans qu'elle ne puisse dépasser 4x le salaire social minimum horaire pour travailleurs non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur 50% du montant de l'indemnité compensatoire et 50% de la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.



L'État verse aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale, une indemnité compensatoire fixée à 50% du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'il puisse dépasser 4x le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Le versement se fait au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

Est-ce que les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables ?

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé linguistique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables au bénéficiaire.

Contact

**Ministère du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et
solidaire**

26, rue Sainte Zithe
L- 2763 Luxembourg
T. (+352) 247-86100
info@mte.public.lu
www.mte.public.lu



Par règlement grand-ducal du 30 mars 2006, une convention relative à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclue entre les partenaires sociaux le 2 mai 2003 a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du territoire national.

Cette convention a non seulement introduit le congé sans solde pour formation, mais elle est également à l'origine du dispositif d'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile.

Quel est le but d'un aménagement individuel du temps de travail ?

L'organisation flexible du temps de travail individuel a pour but de faciliter la participation à une formation.

Qui peut bénéficier d'un aménagement personnel du temps de travail ?

Peuvent bénéficier d'un aménagement du temps du travail les salariés en formation qui relèvent d'une entreprise/section d'entreprise qui dispose d'une organisation flexible du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile ou qui permet la mise en place d'un tel mode d'organisation du travail.

L'horaire mobile permet au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances

personnelles, dans le respect, toutefois, des limites légales de la durée de travail (maximum 10 heures par jour et 48 heures par semaine) et dans le respect des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Quels aménagements aux règlements des horaires mobiles sont possibles ?

Dans la convention relative à l'accès individuel à la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux ont émis des recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile. Ainsi, le règlement de l'horaire mobile pourrait être flexibilisé de la manière suivante :

- la gestion des déficits d'heures de travail des apprenants en fin de période de référence sera soumise à des solutions spécifiques (augmentation du montant maximum du déficit par période de référence et allongement du délai dans lequel les déficits doivent être résorbés);
- les plages fixes de présence obligatoire pourront être modulées sur une base individuelle selon les contraintes spécifiques des travailleurs;
- l'amplitude totale comprenant les plages fixes et mobiles (début et fin des heures de travail) pourra être étendue au-delà des limites normales.



Attention : les aménagements envisagés doivent respecter les limites imposées par la loi en matière de durée du travail, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine au maximum.

Est-ce que l'entreprise est tenue d'aménager le temps de travail du salarié en formation ?

Le salarié en formation ne dispose pas d'un droit absolu de bénéficier à titre individuel ou collectif d'un régime d'horaire mobile.

Les entreprises peuvent refuser :

- d'introduire un aménagement flexible du temps de travail au bénéfice d'un apprenant,
- d'aménager l'horaire dans le sens voulu (recommandations ci-avant).

Toutefois, le refus de l'entreprise doit être motivé par des besoins de service ou par des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise. Une instance interne à l'entreprise peut être instituée de concert avec les représentants du personnel en vue de trancher d'éventuels désaccords concernant l'appréciation des moyens invoqués dans le cadre de l'horaire mobile.

Pour en savoir plus

Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Règlement grand-ducal disponible sous :

www.csl.lu/bibliotheque/publications/ae37343ecf.pdf



La déductibilité fiscale des dépenses de formation continue

La loi concernant l'impôt sur le revenu prévoit qu'un salarié peut déduire fiscalement les frais de perfectionnement professionnel de ses revenus imposables dans la mesure où ces frais ont un rapport direct avec l'occupation salariée exercée au Luxembourg.

À quel titre faut-il déclarer les dépenses de perfectionnement professionnel ?

Les dépenses de perfectionnement professionnel rentrent dans le champ des frais d'obtention et peuvent être déclarées dans la rubrique correspondante de la déclaration fiscale.

Les frais d'obtention sont des dépenses réalisées directement en vue d'acquérir, d'assurer et de conserver des recettes. Chaque salarié bénéficie d'office d'une déduction forfaitaire annuelle de 540 € au titre de frais d'obtention. Si les frais d'obtention effectifs dépassent cette somme, le contribuable peut faire valoir le montant effectif de ses dépenses.

Si les époux/partenaires imposables collectivement perçoivent tous les deux des revenus d'une occupation salariée, chacun bénéficie du minimum de 540 €. Dans le cas où l'ensemble des frais d'obtention effectifs dépasse ce minimum forfaitaire, le salarié peut les déduire sur demande.

Est-ce que toutes les formations peuvent donner lieu à une réduction d'impôts ?

Non, la formation continue doit avoir un lien direct avec l'occupation salariée exercée et permettre au salarié d'actualiser ses connaissances professionnelles en vue de mieux répondre aux exigences de la profession ou de progresser dans la profession. Les frais de perfectionnement doivent en outre être pris en charge par le salarié.

Les dépenses de formation effectuées pour acquérir des connaissances en vue d'un changement de profession ou en vue de l'exercice futur d'une profession ne peuvent être déduites fiscalement.

Il est recommandé au salarié de contacter son bureau d'imposition avant d'entamer une formation continue pour voir si la formation envisagée peut donner lieu à une réduction d'impôts.



Concrètement, quelles dépenses peuvent être déclarées en lien avec une formation ?

Peuvent être déclarés les frais d'inscription à la formation continue de même que les frais d'acquisition de livres, dans la mesure où ces derniers sont destinés à un usage exclusivement professionnel (livres spécialisés qui ne revêtent pas d'intérêt général).

À quel moment faut-il déduire les dépenses en relation avec une formation continue qui s'étend sur plusieurs années ?

Le contribuable doit déduire les dépenses de perfectionnement professionnel dans la déclaration fiscale relative à l'exercice fiscal durant lequel les dépenses sont intervenues.

Si, par exemple, un contribuable paie en octobre 2018 l'entièreté des frais d'inscription d'une formation qui dure 2 ans, il peut uniquement faire valoir ces dépenses sur la déclaration fiscale de l'exercice 2018.

Quelles informations faut-il fournir au bureau d'imposition ?

Il est judicieux d'expliquer à votre bureau d'imposition en quoi consiste votre activité professionnelle et en quoi la formation continue visée peut vous aider à progresser dans votre carrière professionnelle.

Vous devez également fournir au bureau d'imposition des pièces justificatives prouvant que vous avez payé les frais d'inscription et que vous avez participé à la formation continue.

Contact

**Bureau d'imposition RTS
compétent du domicile du salarié**

www.impotsdirects.public.lu



L'État luxembourgeois accorde, sous certaines conditions, des aides financières pouvant prendre la forme de bourses ou de prêts aux personnes poursuivant des études supérieures. Il est intéressant de savoir que les salariés peuvent aussi en partie bénéficier de ces aides.

Quelles conditions sont à remplir au niveau des études pour bénéficier de l'aide financière ?

Pour être éligible pour l'aide financière pour études supérieures, il faut :

- être inscrit comme étudiant à temps plein ou à temps partiel dans un cycle d'études supérieures menant à un diplôme, titre, certificat ou grade de l'enseignement supérieur reconnu officiellement dans le pays où se déroulent les études,
- en cas d'études à temps partiel, suivre au moins 15 crédits ECTS par semestre ou suivre une formation dont la durée correspond au moins à la moitié de la durée minimale de la formation,
- suivre une formation professionnelle à l'étranger sur base d'une autorisation du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions (élèves de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique).

Quelles autres conditions l'étudiant doit-il remplir pour bénéficier de l'aide financière ?

L'étudiant **résidant** au Grand-Duché de Luxembourg doit :

- être ressortissant luxembourgeois ou membre de famille d'un ressortissant luxembourgeois et être domicilié au Luxembourg ou
- être ressortissant d'un autre État membre de l'UE ou d'un des autres États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse et séjourner au Luxembourg en qualité de travailleur salarié ou non salarié ou de personne qui garde ce statut ou de membre de famille de l'une des catégories de personnes qui précèdent ou
- avoir acquis le droit de séjour permanent ou
- avoir le statut de réfugié politique et être domicilié au Luxembourg ou
- être ressortissant d'un État tiers ou être apatride et être domicilié au Luxembourg et y avoir résidé pendant au moins 5 ans ou avoir obtenu le statut de résident de longue durée avant la présentation de la 1^{ère} demande et être soit détenteur d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou reconnu équivalent, soit être autorisé par le ministre à suivre une formation professionnelle à l'étranger.

L'étudiant **ne résidant pas** au Grand-Duché de Luxembourg doit :

- être un travailleur ressortissant luxembourgeois ou ressortissant d'un autre État membre de l'UE ou d'un des autres États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse et travailler au Luxembourg au moment de la demande de l'aide financière pour études supérieures ou
- être enfant d'un travailleur ressortissant luxembourgeois ou ressortissant d'un autre État membre de l'UE ou d'un des autres États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse, qui travaille ou a travaillé au Luxembourg depuis au moins 5 ans :
 - > au cours des 7 dernières années qui précèdent la demande d'aide financière pour études supérieures, ou
 - > au cours des 7 ans qui précèdent la cessation de l'activité professionnelle pour ceux qui bénéficient d'une pension ou d'une rente due en vertu de la législation luxembourgeoise ou d'une pension d'invalidité, au moment de la demande de l'aide financière de l'État pour études supérieures.

Est également éligible l'étudiant non-résident dont aucun parent ne travaille ou n'a travaillé au Luxembourg, mais qui a un père ou une mère dont le nouveau conjoint ou le nouveau partenaire officiel remplit les conditions énumérées au paragraphe qui précède.

Quelles aides financières l'étudiant peut-il obtenir ?

Selon la situation de l'étudiant, l'aide financière peut se composer d'une partie « bourse » et/ou d'une partie « prêt ».

La partie « **bourse** » peut comporter :

- une bourse de base de 1.000€/semestre (1.025€ à partir de la rentrée 2019/2020),
- une bourse de mobilité de 1.225€/semestre (1.255€ à partir de la rentrée 2019/2020), si l'étudiant suit des études dans un pays autre que son pays de résidence et qu'il paie un loyer,
- une bourse sur critères sociaux, accessible aux étudiants vivant dans un ménage dont le revenu annuel imposable est inférieur ou égal à 4,5 fois le salaire social minimum annuel pour travailleurs non qualifiés, et dont le montant varie entre 275€ et 1.900€ en fonction du revenu du ménage (281€ et 1.947€ à partir de la rentrée 2019/2020). La partie de la bourse sur critères sociaux qui n'est pas accordée sous forme de bourse, peut être ajoutée au montant du prêt,
- une bourse familiale de 250€/semestre (256€ à partir de la rentrée 2019/2020), si d'autres enfants du ménage de l'étudiant bénéficient d'une aide financière pour études supérieures.

Les montants des bourses varient proportionnellement à l'évolution de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires.

La partie «**prêt**» se compose d'un prêt de base garanti par l'État de 3.250€ par semestre. Au cas où l'étudiant ne bénéficie pas de la totalité de la bourse sur critères sociaux sous forme de bourse, la partie restante peut lui être accordée sous forme de prêt. L'étudiant doit commencer à rembourser le prêt 2 ans après avoir fini ou arrêté ses études. La durée maximale du remboursement est en principe de 10 ans.

Les **frais d'inscription** dépassant un forfait de 100€ sont pris en compte jusqu'à concurrence de 3.700€ par année académique. La moitié des frais d'inscription pris en charge par l'État est ajoutée au montant de la bourse et l'autre moitié au montant du prêt.

Sur base d'une décision ministérielle, une majoration de 1.000€ par année académique peut être allouée à un étudiant qui est dans une **situation grave et exceptionnelle** et qui est confronté à des charges extraordinaires. La majoration est alors ajoutée pour moitié à la bourse et pour moitié au prêt de l'étudiant.

Consultez le **simulateur du calcul de l'aide financière** sur www.cedies.public.lu

Quelle est la durée pendant laquelle l'étudiant peut bénéficier de l'aide financière ?

• Études de 1^{er} cycle :

l'étudiant peut bénéficier des aides financières pour un nombre de semestres d'études dépassant de deux unités au maximum la durée officiellement prévue.

• Études de 2^e cycle :

l'étudiant peut bénéficier de l'aide financière pour le nombre de semestres d'études officiellement prévus. Ce nombre est augmenté soit de deux unités au cas où l'étudiant a accompli le 1^{er} cycle dans la durée officiellement prévue, soit d'une unité au cas où l'étudiant a dépassé d'une unité la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du 1^{er} cycle d'études.

• Études à cycle unique :

l'étudiant peut bénéficier des aides financières pour un nombre de semestres d'études dépassant de deux unités au maximum la durée officiellement prévue.

• Cycles de formation à la recherche :

l'aide financière peut être accordée pour un maximum de 8 semestres.

Lorsque l'étudiant veut terminer son 1^{er} cycle, son 2^e cycle ou son cycle unique d'études resté inachevé, il peut bénéficier de l'intégralité de l'aide financière sous forme de prêt pour 2 semestres supplémentaires au maximum.

L'octroi de l'aide financière peut être refusé en cas de résultats jugés gravement insuffisants sur base de critères de progression, d'assiduité aux cours et de présence aux examens.

Est-ce que l'étudiant ayant un revenu propre peut bénéficier de l'aide financière pour études supérieures ?

L'étudiant ayant un revenu total annuel propre supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum (SSM) annuel pour salariés non qualifiés est exclu du bénéfice de l'aide financière pour études supérieures. Lorsque son revenu annuel propre est inférieur ou égal à 3,5 fois le SSM annuel pour salariés non qualifiés, mais supérieur à une fois le SSM annuel pour salariés non qualifiés, il peut bénéficier de l'aide financière sous forme de prêt.

Si son revenu total annuel est inférieur ou égal au SSM annuel pour salariés non qualifiés, il peut bénéficier de l'aide financière sous forme de bourse(s) et de prêt(s).

Les revenus provenant d'un travail étudiant limité à un maximum de 10 heures par semaine ne sont pas pris en compte pour le calcul de la bourse sur critères sociaux.

Est-ce que l'aide financière pour études supérieures est cumulable avec d'autres aides ?

Elle n'est pas cumulable avec les prestations suivantes versées dans l'État de résidence de l'étudiant :

- toute sorte d'aides financières pour études supérieures ou équivalentes,
- tout autre avantage financier dont bénéficie l'étudiant ou le ménage dont il fait partie et qui est directement lié au statut d'étudiant du demandeur de l'aide financière.

Cela inclut les allocations familiales, les aides au logement et les aides régionales.

L'étudiant est tenu d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir les aides visées dans son pays de résidence et de produire les certificats émis par les autorités compétentes du pays concerné, indiquant le montant des aides financières et autres avantages financiers auxquels lui-même ou le ménage dont il fait partie peuvent avoir droit, respectivement le motif du refus. Le montant en question est déduit de l'aide financière accordée par l'État luxembourgeois. L'absence des certificats précités entraîne un refus de l'aide financière.

Cependant, l'aide financière de l'État luxembourgeois peut être cumulée avec les bourses accordées sur des critères de mérite particulier de l'étudiant et les bourses ayant leur fondement dans un programme international visant à favoriser la mobilité internationale des étudiants.

Quels sont les délais à respecter pour introduire les demandes d'aide financière ?

L'étudiant doit faire une demande pour chaque semestre d'études.

La demande pour le semestre d'hiver doit être faite pour au plus tard le 30 novembre de chaque année et celle pour le semestre d'été au plus tard pour le 30 avril de chaque année au moyen du questionnaire préétabli par le CEDIES.

Pour plus de détails concernant les documents à fournir, veuillez consulter le site www.cedies.public.lu

Contact

Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES)

18-20, montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg
T. (+352) 24 78 86 50
cedies@mcesr.etat.lu
www.cedies.public.lu



L'aide à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) qui désirent suivre de leur propre initiative une formation professionnelle, peuvent sous certaines conditions obtenir une aide à la formation professionnelle prenant la forme d'un remboursement partiel des coûts de la formation.

Comment procéder pour demander une aide à la formation professionnelle ?

Le demandeur d'emploi doit se concerter avec son conseiller référent de l'ADEM et remettre un dossier de demande complet à l'ADEM avant le début de la formation.

Le dossier doit comprendre les éléments suivants :

- une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel,
- un CV complet,
- l'identité de l'institut de formation, accompagné du justificatif du choix de cet institut,
- le programme détaillé de la formation,
- la durée de la formation (début et fin),
- le coût de la formation, toutes taxes comprises,
- le cas échéant, une information sur le diplôme/certificat sanctionnant la formation professionnelle.

Avant le début de la formation, le dossier est transmis pour approbation formelle au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Il contient, entre autres, un avis circonstancié de l'agent référent de l'ADEM qui a en charge le dossier du demandeur d'emploi et un avis circonstancié du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

Le demandeur d'emploi doit préfinancer le coût total de la formation. Il ne doit pas bénéficier d'un autre soutien financier public pour la formation pour laquelle il souhaite obtenir une aide à la formation professionnelle.

Comment obtenir le remboursement des frais de formation ?

En cas d'une approbation positive, le demandeur d'emploi peut introduire une demande de remboursement à l'ADEM à la fin de la formation. La demande doit comporter, entre autres, un justificatif du paiement de la formation professionnelle, un relevé des présences aux cours et une déclaration sur l'honneur que le demandeur ne bénéficie pas, pour la même formation, d'un autre soutien financier public.

L'aide à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire pourra ensuite procéder au remboursement des coûts de la formation comme suit:

- 75% des coûts de la formation, plafonnés au montant mensuel du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, en cas de présences certifiées d'au moins 80%,
- les 25% restants sous certaines conditions,
- sauf décision de prorogation prise par le ministre ayant le Travail, l'Emploi et l'Économie sociale et solidaire dans ses attributions, la durée du remboursement ne pourra dépasser douze mois.

Contact

**Conseiller référent auprès de
l'Agence pour le développement
de l'emploi**

T. (+352) 2478-8888
info@adem.etat.lu
www.adem.public.lu



Le remboursement des frais d'inscription aux examens et cours de langue luxembourgeoise (acquisition de la nationalité)

L'État rembourse, dans les conditions, les frais d'inscription à l'examen d'évaluation de la langue luxembourgeoise et au cours de langue luxembourgeoise dans le cadre des procédures d'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.

Qui peut bénéficier du remboursement des frais d'inscription à l'épreuve d'évaluation et/ou aux cours de langue luxembourgeoise ?

Les personnes non-luxembourgeoises qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par la naturalisation, et dans certains cas par l'option, doivent prouver des connaissances dans la langue luxembourgeoise, à documenter par le certificat de réussite de l'examen d'évaluation de la langue luxembourgeoise (Sproochentest), respectivement le certificat de participation au cours de langue luxembourgeoise. Dans les limites déterminées par règlement grand-ducal, les frais d'inscription à l'examen et au(x) cours de langue luxembourgeoise peuvent être remboursés par l'État.

Quels cours et examens peuvent donner droit à un remboursement ?

Les examens/cours suivants donnent droit, sur demande, à un remboursement des frais d'inscription jusqu'à concu-

rence de 750€ (respectivement 1.500€ en cas d'un aménagement raisonnable):

- l'examen d'évaluation de la langue luxembourgeoise organisé par l'Institut national des langues (INL),
- le cours d'initiation à la langue luxembourgeoise de 24 heures organisé à l'intention des personnes qui résident au Luxembourg depuis au moins 20 années et qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par option; il peut être organisé par l'INL ou un autre organisme dont le programme est agréé par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions,
- les autres cours de langue luxembourgeoise organisés par l'INL ou un organisme dont le programme est agréé par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions et auxquels le candidat a participé avant la souscription de l'acte valant demande de naturalisation ou de la déclaration d'option ou de recouvrement de la nationalité luxembourgeoise.

Comment demander un remboursement des frais d'inscription à l'épreuve d'évaluation et/ou aux cours de langue luxembourgeois ?

Le candidat doit introduire une demande de remboursement à l'aide d'un for-

Le remboursement des frais d'inscription aux examens et cours de langue luxembourgeoise (acquisition de la nationalité)

mulaire préétabli auprès du service de l'Indigénat du ministère de la Justice. La demande est à accompagner :

- pour le remboursement des frais d'inscription à l'examen d'évaluation de la langue luxembourgeoise, d'une quittance délivrée par l'INL ou d'une copie d'un virement ou versement bancaire,
- pour les cours de langue luxembourgeoise, d'un justificatif du paiement des frais d'inscription indiquant le nombre d'heures de cours fréquentées,
- et en cas d'un aménagement raisonnable, d'un certificat établi par un médecin spécialiste attestant la nécessité de l'aménagement raisonnable.

Contact

Ministère de la Justice
Service de l'Indigénat

13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg
T. (+352) 247-84547
nationalite@mj.public.lu
www.mj.public.lu



Les aides étatiques à la formation professionnelle continue en entreprise

Les entreprises du secteur privé peuvent obtenir une aide financière de l'État pour la formation professionnelle continue de leurs salariés conformément aux articles L.542-1 et suivants du Code du travail. Le salarié ayant un projet personnel de formation a, le cas échéant, intérêt à rendre son employeur attentif à cette possibilité.

Quels salariés peuvent bénéficier d'une formation cofinancée par le présent dispositif ?

Pour être éligibles, les formations doivent viser les salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) à une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant principalement leur activité.

Quelles formations sont éligibles ?

Sont en principe éligibles dans le cadre du cofinancement de la formation en entreprise les :

- formations externes,
- formations internes,
- formations de type e-learning,

qui se font dans le cadre d'un plan de formation ou conformément aux conditions et modalités fixées par une convention collective applicable à l'entreprise.

Les formations doivent être dispensées par des personnes ou organismes autorisés à organiser des formations ou à exercer l'activité de formation, conformément aux articles L.542-2 et L.542-8 du Code du travail, dont notamment les chambres professionnelles.

Ne sont pas éligibles les formations continues à caractère obligatoire prévues par le législateur pour l'exercice des professions réglementées. Ne sont pas non plus éligibles les formations faisant l'objet d'un double cofinancement de l'État.

Comment le salarié peut-il procéder pour que ses projets personnels soient pris en compte dans le plan de formation de l'entreprise ?

Le salarié doit demander à son supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, se renseigner auprès du service en charge de la gestion des ressources humaines et/ou de la formation dans son entreprise, si un plan de formation a été élaboré et si une demande de cofinancement sera déposée auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC). Il doit ensuite convaincre son patron de l'utilité de la formation et négocier pour demander qu'elle soit intégrée entièrement ou pour certains coûts dans le plan de formation.

Les aides étatiques à la formation professionnelle continue en entreprise

Si l'entreprise est intéressée, mais n'a pas encore élaboré de plan de formation, l'INFPC peut informer et accompagner l'entreprise lors des différentes étapes de la démarche.

À combien s'élève la contribution de l'État ?

La participation financière de l'État s'élève à 15% du coût de l'investissement en formation réalisé au cours de l'exercice d'exploitation. L'investissement en formation est cependant plafonné en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi il est limité à :

- 20% de la masse salariale pour les entreprises occupant entre 1 et 9 salariés,
- 3% de la masse salariale pour les entreprises occupant entre 10 et 249 salariés,
- 2% de la masse salariale pour les entreprises occupant plus de 249 salariés.

Quels frais sont éligibles au cofinancement par l'État ?

Sont entre autres éligibles :

- les droits d'inscription des participants à la formation,
- les frais de déplacement des participants et des formateurs internes,
- le coût salarial des participants calculé sur la base d'un salaire horaire moyen résultant du montant inscrit sur le certificat renseignant sur la masse salariale émis par le Centre commun de la sécurité sociale.

La participation financière à ce coût salarial est d'ailleurs portée à 35%, si la formation s'adresse à :

- des salariés qui ne sont pas en possession d'un diplôme reconnu et dont l'ancienneté de service est inférieure à 10 ans,
- des salariés ayant dépassé l'âge de 45 ans.



Quels sont les avantages concrets pour les salariés suivant une formation cofinancée par l'État ?

Il peut y avoir des avantages au niveau de la prise en charge des frais d'inscription à la formation, mais aussi au niveau de l'investissement temporel en formation continue.

Ainsi, les dispositions légales relatives au cofinancement de la formation continue prévoient que les périodes de formation fixées en dehors des heures normales de travail ouvrent droit pour le salarié, soit à un congé de compensation correspondant à 50% des heures de formation, soit à une indemnité pécuniaire calculée au taux normal des heures de travail. Les modalités de compensation sous forme de congé ou indemnité compensatoire sont déterminées entre parties.

Consultez le **simulateur de calcul du cofinancement** sur www.lifelong-learning.lu

Contact

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

12-14, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg
T. (+352) 46 96 12 1
infpc@infpc.lu
www.infpc.lu



Les subsides pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

Le gouvernement luxembourgeois subventionne les efforts des entreprises dans le domaine de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Qui peut bénéficier de subsides pour cours de luxembourgeois ?

Les entreprises du secteur privé légalement établies au Grand-Duché peuvent introduire une demande pour récupérer une partie des frais liés à l'apprentissage de la langue luxembourgeoise par leurs salariés. Les indépendants ne peuvent pas bénéficier des subsides en question.

Quelles formations sont éligibles ?

Les cours de langue luxembourgeoise dispensés par un formateur/institut de formation agréé par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) sont éligibles pour l'obtention de subsides liés à l'apprentissage du luxembourgeois.

Les cours peuvent, par ailleurs se situer à différents niveaux (débutant, intermédiaire, etc.).

Quels frais sont éligibles ?

Les frais de formateur et les frais de matériel didactique sont éligibles pour l'obtention d'un subside.

Quelle est la hauteur du subside pour cours de luxembourgeois ?

Le montant de la subvention ne peut être précisé à l'avance et varie en fonction du nombre d'entreprises introduisant une demande ainsi que du montant total des frais.

Comment demander un subside pour cours de luxembourgeois ?

L'entreprise intéressée doit faire une « demande de subvention pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise » auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire à l'aide d'un formulaire préétabli. La demande doit être faite avant la fin de l'année civile. Elle doit comporter un certain nombre d'informations relatives au projet de formation et être accompagnée de pièces à l'appui telles que les factures acquittées avec preuves de paiement, un certificat attestant que le projet ne fait pas l'objet d'un autre cofinancement public et les listes de présence signées par les ayants droit et l'organisme de formation.

Contact

**Ministère du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et
solidaire**

26, rue Sainte Zithe
L- 2763 Luxembourg
T. (+352) 247-86100
info@mte.public.lu
www.mte.public.lu



Les autres dispositifs de soutien à la formation continue

LE CONGÉ JEUNESSE

Le congé jeunesse est un congé spécial dont le but est de permettre à des responsables d'activités pour jeunes de suivre des formations favorisant le développement d'activités à l'intention de la jeunesse.

Sous condition que leur programme soit approuvé, les activités pour lesquelles il est possible de bénéficier du congé-jeunesse sont les suivantes :

- la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse,
- la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes,
- l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes.

La demande doit être faite au Service national de la jeunesse (SNJ).

Contact

Service national de la jeunesse

138, Boulevard de la Pétrusse
L-2330 Luxembourg
T. (+352) 247-86465
info@snj.public.lu
www.snj.public.lu



LE CONGÉ-FORMATION POUR DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel qui désirent améliorer leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentation des salariés peuvent bénéficier d'un congé-formation.

La durée du congé varie selon :

- l'effectif de l'entreprise,
- le caractère de 1^{er} mandat ou non,
- le type de mandat (délégué du personnel titulaire ou suppléant, délégué à la sécurité et à la santé, délégué à l'égalité).

Le délégué doit transmettre à son employeur une fiche d'inscription aux cours pour délégués du personnel dûment complétée. La demande signée par l'employeur est à adresser à l'École supérieure du travail (EST).

Contact

École supérieure du travail

1, Porte de France
L-4360 Esch sur Alzette
T. (+352) 247-86202
estinfo@est.etat.lu
www.est.public.lu

Pour plus d'informations : www.csl.lu www.guichet.lu www.lifelong-learning.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu