CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

DROIT -

FORMATION CONTINUE

CONGÉS ET AIDES FINANCIÈRES POUR LA FORMATION CONTINUE

MARS 2024 Version mise à jour : octobre 2025

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

IMPRESSUM

CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés

PRÉFACE

En tant que chambre professionnelle salariale, nous concevons la formation continue comme un ascenseur social et comme un tremplin pour les salariés qui souhaitent évoluer en entreprise. Or, l'accès à la formation tout au long de la vie n'est pas sans difficultés et trop souvent les bonnes intentions risquent de s'estomper devant des questions d'ordre organisationnel ou financier :

- 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 (congés, aides financières, etc.) et de vous encourager à réaliser vos projets.

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

SOMMAIRE

I. Congé individuel de formation ..... p. 7

II. Congé linguistique ..... p. 11

III. Congé sans solde pour formation ..... p. 15

IV. Aménagement personnel du temps de travail ..... p. 19

V. Déductibilité fiscale des dépenses de formation continue ..... p. 21

VI. Aides financières pour études supérieures ..... p. 23

VII. Aide à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ..... p. 27

VIII. Remboursement des frais d'inscription aux examens et cours de langue luxembourgeoise (acquisition de la nationalité) ..... p. 29

IX. Cofinancement de la formation professionnelle continue en entreprise ..... p. 31

X. Autres dispositifs de soutien à la formation continue ..... p. 33

I. 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 ;
- les personnes exerçant une profession libérale et
- les apprentis qui se préparent/participent à un championnat des métiers + un accompagnateur par candidat.

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 privés 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 2 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.

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 8.

Le quotient ainsi obtenu est divisé par 3 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 non qualifié[1].

L'employeur bénéficie-t-il d'un remboursement pour le congé-formation ?

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 non qualifié[1].

Quelles sanctions le bénéficiaire du congé-formation encourt-il en cas de déclarations inexactes ou incomplètes ?

Les indemnités accordées doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer les intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

CONTACT

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
Service de la Formation professionnelle – congé individuel de formation
29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
T. (+352) 247-85932
cif@sfp.lu
www.men.lu

1 https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-sociaux/

II. CONGÉ LINGUISTIQUE

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 ;
- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, les personnes physiques et les 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 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.

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 2 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 1re tranche ouvrira le droit à la 2e tranche. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement. Le congé peut être fractionné, la durée minimale étant d'une demi-heure par jour.

Comment faut-il procéder pour demander un congé linguistique ?

Les demandes en obtention du congé linguistique sont à adresser au ministère du Travail. 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 le quadruple du salaire social minimum horaire non qualifié [2].

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 non qualifié. Le versement se fait au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

2 https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-sociaux/

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
26, rue Sainte Zithe
L- 2763 Luxembourg
T. (+352) 247-86100
info@mte.public.lu
https://mt.gouvernement.lu

III. CONGÉ SANS SOLDE POUR FORMATION

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 ?

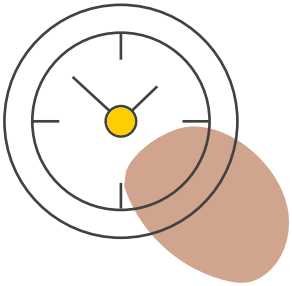
Il appartient au salarié de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire, le cas échéant, à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension.

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 :
https://www.csl.lu/app/uploads/2021/02/r-lacces-individuel-a-la-formation-professionnelle-3.pdf



IV. AMÉNAGEMENT PERSONNEL DU TEMPS DE TRAVAIL

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 :
https://www.csl.lu/app/uploads/2021/02/r-lacces-individuel-a-la-formation-professionnelle-3.pdf

V. 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 considérés comme des dépenses réalisées directement en vue d'acquérir, d'assurer et de conserver des recettes.

Chaque salarié bénéficie d'office du minimum forfaitaire de 540 € par année d'imposition en vue de couvrir de tels 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/conjoints 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.

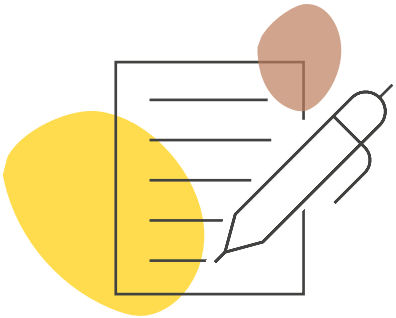
Si, par exemple, un contribuable paie en octobre 2023 l'entièreté des frais d'inscription d'une formation qui dure 2 ans, il peut uniquement faire valoir ces dépenses sur la déclaration fiscale de l'exercice 2023.

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 pour le salarié
www.impotsdirects.public.lu



VI. AIDES FINANCIÈRES POUR ÉTUDES SUPÉRIEURES

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 **domicilié au Grand-Duché de Luxembourg** doit :

- être ressortissant luxembourgeois ou membre de famille d'un ressortissant luxembourgeois, ou
- être ressortissant de l'UE ou d'un des autres États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen ou 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, ou
- être ressortissant d'un État tiers ou être apatride et avoir résidé au Luxembourg pendant au moins 5 ans ou avoir obtenu le statut de résident de longue durée avant la

présentation de la 1re 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 de l'UE ou d'un des autres États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse et travailler ou exercer son activité au Luxembourg au moment de la demande de l'aide financière pour études supérieures, ou
- **être enfant d'un travailleur** ressortissant luxembourgeois ou ressortissant de l'UE ou d'un autre État partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, employé ou exerçant son activité au Grand-Duché de Luxembourg et continuant à contribuer à l'entretien de l'étudiant au moment de la demande, à condition :
  - > que ce travailleur ait été employé ou ait exercé son activité au Grand-Duché de Luxembourg pendant une durée cumulée d'au moins 5 ans sur une période de référence de 10 ans précédant la demande ;
  - > que ce travailleur ait été employé ou ait exercé son activité au Grand-Duché de Luxembourg pendant une durée cumulée d'au moins 10 ans au moment de la demande ;
  - > que l'étudiant ait été inscrit pendant au moins 5 années d'études cumulées :
    - dans un établissement d'enseignement public ou privé situé au Luxembourg et dispensant l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire ou la formation professionnelle, ou
    - dans un programme d'études supérieures accrédité par le ministre ou offert par l'Université du Luxembourg, ou
    - qu'il ait séjourné sur le territoire luxembourgeois pendant une durée cumulée d'au moins 5 années.

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 1 258 € / semestre ;
- une bourse de mobilité de 1 566 € / semestre, 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 pouvant s'élever jusqu'à 2 438 €. Le montant attribuable dépend du revenu total annuel imposable du ménage dont fait partie le candidat (par ménage, il faut entendre: parents, parent et conjoint/partenaire, étudiant et conjoint/partenaire). 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 301 € / semestre, 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 com-

mencer à rembourser le prêt 2 ans après avoir fini ou arrêté ses études. La durée maximale du remboursement est en principe de 10 ans.

Si les **frais d'inscription** dépassent 100 € par an, ils sont pris en compte jusqu'à concurrence de 3 800 € par année. 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.mengstudien.lu

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

- **Études de 1er cycle** : l'étudiant peut bénéficier des aides financières pour un nombre de semestres d'études dépassant de 2 unités au maximum la durée officiellement prévue.
- **Études de 2e 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 1er 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 1er cycle d'études.
- **Études à cycle unique** : l'étudiant peut bénéficier des aides financières pour un nombre de semestres d'études dépassant de 2 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 1er cycle, son 2e 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 non qualifié [3] 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 non qualifié, mais supérieur à une fois le SSM annuel non qualifié, il peut bénéficier de l'aide financière sous forme de prêt.

Si son revenu total annuel est inférieur ou égal au SSM annuel non qualifié [4], il peut bénéficier de l'aide financière sous forme de bourse(s) et de prêt(s).

3 https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-sociaux/
4 https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-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.

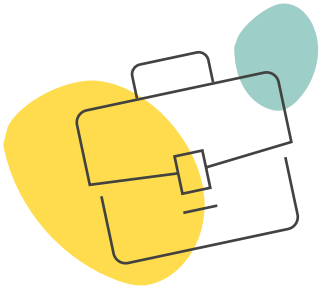
Quels sont les délais à respecter pour introduire les demandes d'aide financière ?

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 Service aides financières.

Pour plus de détails concernant les documents à fournir, veuillez consulter www.mengstudien.lu

CONTACT
Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur
Service aides financières
18-20, montée de la Pétrusse
L-2327 Luxembourg
T. (+352) 24 78 86 50
aidefi@mesr.etat.lu
www.mengstudien.lu



VII. AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), indemnisés ou non, qui désirent suivre 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. Dans certains cas, le demandeur d'emploi doit être non indemnisé.

Comment procéder pour demander une aide à la formation professionnelle ?

Le demandeur d'emploi doit s'adresser à son conseiller référent de l'ADEM au cours de l'un de ses rendez-vous, au moins 8 semaines avant le début de la formation.

En cas d'avis favorable du conseiller référent, le demandeur reçoit un code d'accès (valable pendant 2 mois) qui lui permet d'introduire une demande d'aide à la formation professionnelle en ligne via MyGuichet.lu. La demande en ligne se fait sans authentification (sans produit LuxTrust ou carte d'identité électronique).

Lors de la demande, le demandeur indique entre autres :

- le code d'accès fourni par l'ADEM ;
- différentes données personnelles ;
- le nom et l'adresse de l'organisme de formation ;
- des informations détaillées sur la formation qu'il souhaite suivre.

Il doit en outre ajouter certaines pièces justificatives sous forme électronique (PDF, image) à sa demande en ligne :

- une lettre dans laquelle il explique ses motivations pour la formation ;
- un devis détaillé de la formation avec notamment les informations suivantes :
  - le coût total de la formation,
  - la durée,
  - les dates de début et de fin de la formation,
- le programme détaillé de la formation.

Après la transmission de sa demande via MyGuichet.lu, il reçoit une confirmation de transmission automatique par e-mail.

Il est informé de la décision d'acceptation ou de refus de sa demande.

Si la demande est acceptée, le demandeur doit lui-même s'inscrire à la formation souhaitée et préfinancer le coût total de formation.

Comment obtenir le remboursement des frais de formation ?

À l'issue de la formation, le demandeur d'emploi peut – dans le cas d'une approbation de la demande d'aide à la formation professionnelle – introduire une demande de remboursement partiel des frais de formation à l'ADEM.

Le remboursement correspond à 75% des coûts de la formation professionnelle, plafonnés au montant mensuel du salaire social minimum non qualifié[5].

Les 25% restants peuvent être remboursés si le demandeur peut prouver qu'il a réussi son intégration professionnelle en présentant, au plus tard 3 mois après la fin de la formation professionnelle, un contrat de travail de droit commun à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 18 mois.

Sauf décision de prorogation prise par le ministre du Travail, la durée du remboursement ne pourra dépasser 12 mois.

CONTACT
Conseiller référent auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi
T. (+352) 2478-8888
info@adem.etat.lu
www.adem.lu

5 https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-sociaux/

VIII. 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 concurrence 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 Luxembourg (INLL) ;
- 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'INLL 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'INLL 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 formulaire préétabli auprès du Service de la nationalité luxembourgeoise 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'INLL 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 la nationalité luxembourgeoise
13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg
T. (+352) 247-84547
nationalite@mj.public.lu
www.mj.gouvernement.lu

IX. COFINANCEMENT DE 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 sera 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.

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)

Immeuble Cubus C2
2, rue Peternelchen
L-2370 Howald
T. (+352) 46 96 12 1
info@infpc.lu
www.infpc.lu

X. 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
33, Rives de Clausen
L-2165 Luxembourg
T. (+352) 247-86465
secretariat@snj.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 1er 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 au 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

Notes

Notes

Notes

Notes

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

CHAMBRE DES SALARIÉS
(CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg

T. (+352) 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

FSC
www.fsc.org
FSC® A000000
The mark of responsible forestry