



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 reconvertir 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.

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

Notes



A series of 18 horizontal lines for writing, spaced evenly down the page.



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



URLAUB UND FINANZIELLE BEIHILFEN FÜR DIE WEITERBILDUNG

2019



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

NUTZEN SIE DIE VERSCHIEDENEN
FÖRDERMAßNAHMEN
FÜR DIE WEITERBILDUNG!



Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer



Vorwort

Weiterbildung ist heutzutage ein Muss. Personen, die sich im Sinne einer besseren beruflichen Qualifikation oder einer Umschulung weiterbilden möchten, stehen jedoch allzu oft vor drei großen Fragen:

- Für welche Weiterbildung soll ich mich entscheiden?
- Woher nehme ich die Zeit zum Lernen?
- Wie finanziere ich die Weiterbildung?

Dieser Leitfaden verleiht Ihnen einen Überblick über die verschiedenen verfügbaren Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung.

Die Sozialpartner und der Staat haben beträchtliche Anstrengungen unternommen, um den Arbeitnehmern die Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihren Weiterbildungstätigkeiten zu erleichtern. So wurden durch die am 2. Mai 2003 zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB und dem luxemburgischen Unternehmerverband geschlossene Branchenvereinbarung verschiedene Instrumente zur Erleichterung des individuellen Zugangs zur beruflichen Weiterbildung eingeführt, darunter der unbezahlte Urlaub und die Empfehlungen an die an der Verwaltung der Gleitzeitregelungen beteiligten Partner. Diese Vereinbarung war auch die Grundlage für den durch das Gesetz vom 24. Oktober 2007 eingeführten individuellen Bildungsurlaub.

Was den finanziellen Aspekt betrifft, so richtete der Staat für die Arbeitnehmer und Unternehmen eine Reihe von Anreizen ein, die von finanziellen Beihilfen bis hin zur steuerlichen Absetzbarkeit reichen.

Die Weiterbildungsbeihilfen wurden in den letzten Jahren wesentlichen Veränderungen unterzogen. So wurden die Bestimmungen in Bezug auf die Studienbeihilfe geändert, um den Kindern der in der Grenzregion lebenden Arbeitnehmer die Inanspruchnahme dieser Beihilfe zu ermöglichen. Auch das Gesetz über die Kofinanzierung der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung wurde durch das Gesetz vom 29. August 2017 geändert. Die Neuerungen werden in der vorliegenden Broschüre behandelt.

In der Hoffnung, dass die nachstehenden Informationen für Sie nützlich sind, wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Luxemburg, März 2019



Der individuelle Bildungsurlaub	S. 2
Der unbezahlte Bildungsurlaub	S. 6
Der Sprachurlaub	S. 11
Die persönliche Arbeitszeitgestaltung	S. 14
Die steuerliche Absetzbarkeit der Weiterbildungskosten	S. 16
Die Studienbeihilfen	S. 18
Die Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitsuchenden	S. 23
Die Erstattung der Teilnahmegebühren für den Eignungstest in Luxemburgisch und/oder Luxemburgischkurse	S. 25
Staatliche Beihilfen im Rahmen der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung	S. 27
Zuschüsse für das Erlernen der luxemburgischen Sprache	S. 30
Sonstige Instrumente zur Unterstützung der Weiterbildung	S. 32
- Der Jugendurlaub	S. 32
- Der Bildungsurlaub für Personaldelegierte	S. 33

Inhaltsverzeichnis

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte. Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Das Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Schaffung eines individuellen Bildungsurlaubs ermöglicht Arbeitnehmern, Selbstständigen und Freiberuflern im Laufe ihres Berufslebens die Inanspruchnahme eines Bildungsurlaubs von 80 Tagen. Diese Weiterbildung muss dabei nicht unbedingt mit der seitens des Anspruchsberechtigten ausgeübten beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen.

Was ist unter dem individuellen Bildungsurlaub zu verstehen?

Der Bildungsurlaub ist ein Sonderurlaub, der den Anspruchsberechtigten ermöglichen soll:

- an Kursen teilzunehmen,
- sich auf Prüfungen vorzubereiten und diese abzulegen,
- Arbeiten zu verfassen oder
- sonstige Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer förderfähigen Weiterbildung nachzugehen.

Wer hat Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub?

Anspruch auf diesen Urlaub haben:

- Arbeitnehmer,
- Selbstständige und
- Freiberufler.

Welche Voraussetzungen müssen die Arbeitnehmer für die Inanspruchnahme des individuellen Bildungsurlaubs erfüllen?

Die Arbeitnehmer müssen an einem auf luxemburgischem Gebiet gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein, durch einen Arbeitsvertrag an ein Unternehmen oder einen Verein gebunden sein, das/der rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen und dort tätig ist, und zum Zeitpunkt der Antragstellung seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbstständige und Freiberufler müssen seit mindestens 2 Jahren in Luxemburg sozialversichert sein.

Für welche Weiterbildungen wird der individuelle Bildungsurlaub bewilligt?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen,
- Berufskammern,
- Gemeinden,

- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden,
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen,
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen,
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten,
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Weiterbildungen, die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen finanziert oder kofinanziert werden, und insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts im Sinne der Artikel L.542-9 und L.542-11 sind, sowie die in Artikel L.415-10 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Weiterbildungen, sind nicht förderfähig.

Die Weiterbildungen müssen nicht in direktem Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf stehen.

Die Uhrzeiten, zu denen die Weiterbildung stattfindet, haben keinen Einfluss auf ihre Förderfähigkeit; die Kurse können während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Wie geht der betreffende Arbeitnehmer im Hinblick auf den Erhalt eines Bildungsurlaubs vor?

Der Arbeitnehmer richtet seinen Antrag mittels des Formularvordrucks zwei Monate vor Beginn des beantragten Urlaubs an das für die berufliche Weiterbildung zuständige Ministerium.

Bei Arbeitnehmern muss der Antrag die Stellungnahme des Arbeitgebers enthalten.

Was geschieht im Falle einer negativen Stellungnahme des Arbeitgebers?

Im Falle einer negativen Stellungnahme des Arbeitgebers kann der Urlaub seitens des Arbeitgebers einmal verschoben werden, sofern die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers die Betriebsabläufe oder die reibungslose Organisation des bezahlten Jahresurlaubs der übrigen Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Sofern der Antragsteller an der Aufrechterhaltung seines Urlaubsantrags festhält, kann er das Antragsformular an das für die berufliche Weiterbildung zuständige

Der individuelle Bildungsurlaub

Ministerium übermitteln. Dort wird der Antrag der diesbezüglich vorgesehenen beratenden Kommission unterbreitet, die ihre Stellungnahme zur Aufschubfrist abgibt.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der Bildungsurlaub?

Jedem Anspruchsberechtigten stehen in seinem Berufsleben maximal 80 Tage Bildungsurlaub zu. Innerhalb von 2 Jahren können maximal 20 Tage Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden. Der Bildungsurlaub kann aufgeteilt werden, wobei seine Mindestdauer 1 Tag beträgt. Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Urlaubstage anteilig berechnet.

Der Bildungsurlaub kann nicht auf den jährlichen Erholungsurlaub angerechnet werden.

Wie wird die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage berechnet?

Die Anzahl der dem Anspruchsberechtigten zustehenden Urlaubstage hängt von der Anzahl der Stunden ab, die für die Weiterbildung aufgewendet werden. Diese Stundenzahl wird entweder von der Weiterbildungseinrichtung festgelegt oder auf Grundlage der Stundenpläne der Schulen und Weiterbildungsinstitute bestimmt.

Die Anzahl der für die Weiterbildung aufgewendeten Stunden wird durch 8 geteilt und dadurch in Arbeitstage umgewandelt. Der so errechnete Quotient wird durch 3 geteilt, um die Anzahl der Urlaubstage zu erhalten. Das Ergebnis wird gegebenenfalls abgerundet.

Beispiel für eine 30-stündige Weiterbildung:

$$30 : 8 = 3,75 \text{ Arbeitstage}$$

$$3,75 : 3 = 1,25 \text{ Tage Bildungsurlaub (abzurunden)}$$

Eine 30-stündige Weiterbildung berechtigt zu 1 Tag Bildungsurlaub

Finden die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?

Der Bildungsurlaub ist der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt. Demzufolge finden auf den Anspruchsberechtigten während des Urlaubs weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz Anwendung.



Erhalten die Arbeitnehmer im Bildungsurlaub einen Lohn?

Arbeitnehmer, die einen Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, haben für jeden Urlaubstag Anspruch auf eine vom Arbeitgeber vorgestreckte Ausgleichsleistung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns, die das 4-Fache des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer nicht überschreiten darf.

Der Arbeitgeber lässt sich vom Staat den Betrag der Ausgleichsleistung und den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben erstatten. Zu diesem Zweck erstellt der Arbeitgeber eine Erstattungserklärung auf einem vom zuständigen Ministerium festgesetzten Vordruck.

Haben Selbstständige oder Freiberufler Anspruch auf eine Ausgleichsleistung?

Ja, sie haben Anspruch auf eine direkt vom Staat entrichtete Ausgleichsleistung. Diese Ausgleichsleistung wird auf Grundlage des Einkommens bestimmt, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung herangezogen wurde, und darf das 4-Fache des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Kontakt

Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend

Abteilung für berufliche Weiterbildung

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



Die durch die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 für allgemeinverbindlich erklärte Branchenvereinbarung im Bereich des sozialen Dialogs vom 2. Mai 2003 über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung führte den unbezahlten Bildungsurlaub ein.

Arbeitnehmer, die eine längere individuelle Weiterbildung absolvieren möchten, können einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen. Letzterer führt zum Verlust des Lohns, ermöglicht den Arbeitnehmern nach Beendigung des Urlaubs jedoch den Wiedereinstieg in ihr Unternehmen ohne Verlust ihrer erworbenen Rechte.

Welchen Zweck hat der unbezahlte Bildungsurlaub?

Er ermöglicht den Arbeitnehmern, sich vorübergehend von ihren beruflichen Verpflichtungen zu befreien, um sich für eine bestimmte Zeit der beruflichen Weiterbildung zu widmen.

Wer hat Anspruch auf den unbezahlten Urlaub?

Im Privatsektor tätige Arbeitnehmer, die unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags mit dem Unternehmen eine mindestens 2-jährige Betriebszugehörigkeit bei ihrem Arbeitgeber nachweisen, können einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der unbezahlte Urlaub?

Die Höchstdauer eines unbezahlten Urlaubs beträgt 6 aufeinanderfolgende Monate.

Die Minstdauer eines unbezahlten Urlaubs beträgt 4 aufeinanderfolgende Kalenderwochen.

Die Gesamtdauer der unbezahlten Urlaube ist für jeden Arbeitnehmer auf maximal 2 Jahre pro Arbeitgeber festgesetzt.

Die Dauer des Urlaubs wird immer in ganzen Wochen oder Monaten angegeben und muss im Verhältnis zur betreffenden Weiterbildung stehen.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg oder im Ausland angebotenen Weiterbildungen:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen (Gymnasium, Universität, Hochschuleinrichtung) und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen,
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen.

Ebenfalls förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern in Luxemburg angebotenen Weiterbildungen:

- Berufskammern,
- Gemeinden,
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden,
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen,
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen,
- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten,
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Wie ist der unbezahlte Urlaub zu beantragen?

Der Antrag auf unbezahlten Bildungsurlaub ist beim Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe des Antrags gegen Empfangsbestätigung zu stellen.

Der Antrag muss die Art und Dauer der Weiterbildung, die Weiterbildungseinrichtung und den oder die beantragten Urlaubszeiträume sowie den Hinweis enthalten,

dass der Antrag als bewilligt gilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 30 Tagen darauf reagiert.

Muss der Antragsteller eine Ankündigungsfrist einhalten?

Der Antragsteller muss die nachstehenden Ankündigungsfristen einhalten:

- 2 Monate für einen Urlaub von weniger als 3 Monaten,
- 4 Monate für einen Urlaub von mehr als 3 Monaten.

Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitgeber auf den Antrag antworten?

Die Antwort des Arbeitgebers muss binnen 30 Tagen schriftlich gegen Empfangsbestätigung zugestellt werden.

Eine ausbleibende Antwort gilt als Bewilligung des Antrags bzw. des ersten Urlaubs, wenn mehrere Urlaubszeiten beantragt wurden.

Kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag ablehnen, sofern es sich beim Antragsteller um einen leitenden Angestellten handelt oder das Unternehmen in der Regel weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Kann der Arbeitgeber den Urlaub aufschieben?

Der Arbeitgeber kann den beantragten Urlaub innerhalb eines Zeitraums von maximal 1 Jahr aufschieben, wenn die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate nicht übersteigt. Übersteigt die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate, muss der Aufschub innerhalb eines Zeitraums von maximal 2 Jahren erfolgen.

Ein solcher Aufschub ist in den nachstehenden Fällen möglich:

- wenn ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer einer Abteilung während der beantragten Urlaubszeit für längere Zeit fehlen und die Arbeitsorganisation dadurch erheblich gestört würde,
- wenn aufgrund der besonderen Merkmale der seitens des Antragstellers ausgeübten Tätigkeit oder aufgrund eines Arbeitskräftemangels im betreffenden Sektor/Beruf während der Ankündigungsfrist keine Vertretung für den Antragsteller gefunden werden kann,
- wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der Antrag sich auf einen Zeitraum bezieht, der in die Saison fällt.

Wie kann der Arbeitgeber vorgehen, wenn er mehrere Anträge erhält?

Werden mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub in einer Abteilung oder einem Unternehmen gestellt und ist es aus Gründen, die den Arbeitgeber zum Aufschub von Urlaubsanträgen berechtigen, nicht möglich, alle Anträge zugleich zu bewilligen, so hat der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit Vorrang, sofern zwischen den betreffenden Arbeitnehmern keine Einigung erzielt werden kann.



Kann der unbezahlte Bildungsurlaub unterbrochen werden?

Die Bewilligung des Urlaubsantrags durch den Arbeitgeber stellt eine Einverständniserklärung dar, die weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber widerrufen kann.

Im Falle höherer Gewalt kann der Arbeitgeber seine Bewilligung oder der Arbeitnehmer seinen Antrag jedoch zurückziehen, sofern der Arbeitgeber noch keine befristete Arbeitskraft als Vertretung eingestellt hat.

Zieht der Arbeitgeber seine Bewilligung zurück, so ersetzt er dem Arbeitnehmer die bereits entstandenen und nicht erstattungsfähigen Kosten der Weiterbildung.

Während des Urlaubs kann der Arbeitnehmer diesen nur mit Einwilligung des Arbeitgebers abbrechen.

Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung des Arbeitnehmers auf den unbezahlten Bildungsurlaub?

Es ist nicht möglich, bei einer Erkrankung während des unbezahlten Urlaubs die verbleibende Urlaubszeit auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Erstreckt sich die Krankheit über mehr als 25 % der Urlaubszeit oder tritt ein Fall höherer Gewalt ein, infolge dessen die Teilnahme an der Weiterbildung, für die der Urlaub beantragt wurde, ganz oder teilweise unmöglich wird, kann der Arbeitnehmer die Beendigung des Urlaubs beantragen.

Der Arbeitgeber muss diesem Antrag stattgeben, sofern der Wiedereinstieg des Arbeitnehmers vor dem Ende der beantragten und genehmigten Urlaubszeit nicht aus zwingenden arbeitsorganisatorischen Gründen unmöglich ist.

Muss der Arbeitnehmer einen materiellen Nachweis über seine Teilnahme an einer Weiterbildung vorlegen?

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Teilnahme an der Weiterbildung vorlegen, für die der unbezahlte Urlaub in Anspruch genommen wurde.

Welche Auswirkungen hat der unbezahlte Urlaub auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers?

Während der Dauer des unbezahlten Bildungsurlaubs wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Vorbehaltlich gegenteiliger gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen zählt die Dauer des Urlaubs nicht für die Festsetzung der mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte und die vor Beginn des Urlaubs erworbene Betriebszugehörigkeit wird aufrechterhalten.

Der Arbeitgeber ist während der Dauer des Urlaubs dazu verpflichtet, die Stelle des beurlaubten Arbeitnehmers freizuhalten. Letzterer genießt nach seiner Rückkehr sämtliche vor Beginn seines Urlaubs erworbenen Vorteile. Sollte dies nicht möglich sein, erhält er eine ähnliche und seinen Qualifikationen entsprechende Stelle mit einer mindestens gleichwertigen Entlohnung und denselben erworbenen Rechten.

Ist der Arbeitnehmer während des unbezahlten Bildungsurlaubs sozial versichert?

Es obliegt dem Arbeitnehmer, sich für die Dauer des unbezahlten Urlaubs auf Freiwilligenbasis gegebenenfalls bei der Kranken- und Rentenversicherung zu versichern.

Der Arbeitgeber ist zur diesbezüglichen Inkenntnissetzung des Arbeitnehmers verpflichtet.

Für weitere Informationen

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung einer zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB einerseits und dem luxemburgischen Unternehmerverband andererseits geschlossenen Branchenvereinbarung im Bereich des sozialen Dialogs über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung.

Großherzogliche Verordnung unter nachstehendem Link abrufbar:

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



Arbeitnehmer, Selbstständige und Freiberufler können Sprachurlaub beantragen, sofern sie die luxemburgische Sprache erlernen oder ihre diesbezüglich bereits vorhandenen Kenntnisse vertiefen möchten.

Welchen Zweck hat der Sprachurlaub?

Der Sprachurlaub zielt darauf ab, den Arbeitnehmern die Teilnahme an Sprachkursen zum Erlernen der luxemburgischen Sprache zu ermöglichen, sich auf Prüfungen vorzubereiten und diese abzulegen.

Wer hat Anspruch auf einen Sprachurlaub?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen die nachstehenden Voraussetzungen erfüllen:

- an einem in Luxemburg gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein,
- durch einen Arbeitsvertrag an einen in Luxemburg niedergelassenen Arbeitgeber gebunden sein,
- seit mindestens 6 Monaten bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein.

Selbstständige und Freiberufler müssen seit mindestens 6 Monaten in Luxemburg sozialversichert sein.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Förderfähig sind die von den nachstehenden Trägern im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angebotenen Luxemburgischkurse:

- Einrichtungen, die den Status einer von den staatlichen Behörden anerkannten öffentlichen oder privaten Schule besitzen und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen,
- Berufskammern,
- Gemeinden,
- Stiftungen, natürliche Personen und private Vereine, die diesbezüglich von dem für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassen wurden,
- Ministerien, Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen,
- private Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen,
- Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung, die in einem EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat rechtmäßig niedergelassen sind, der mit Luxemburg einen diesbezüglichen bilateralen Vertrag geschlossen hat, und im Herkunftsland über eine Genehmigung verfügen,

- Unternehmen, die Betriebsmittel und Dienstleistungen zur Förderung des technologischen Fortschritts bereitstellen und Schulungen in Bezug auf diese Betriebsmittel anbieten,
- vom Gesundheitsministerium zugelassene Dienstleister.

Um eine Doppelfinanzierung durch den Staat zu vermeiden, sind die nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen vorgesehenen und kofinanzierten Weiterbildungen nicht förderfähig (insbesondere Weiterbildungen, die Bestandteil eines Weiterbildungsplans oder -projekts sind oder der Bildungsurlaub von Personalvertretern).

Die Weiterbildungen müssen während der normalen Arbeitszeit stattfinden.

Über welchen Zeitraum erstreckt sich der Sprachurlaub?

Die Gesamtdauer des Sprachurlaubs im Laufe des Berufslebens beläuft sich auf maximal 200 Stunden. Sie ist zwingend in 2 Teile von je mindestens 80 und höchstens 120 Stunden aufzuteilen. Der zweite Teil der Weiterbildung wird nur gewährt, wenn der erste Teil mit einem Zeugnis oder einer sonstigen Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme abgeschlossen wurde.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, wobei die kleinste Einheit eine halbe Stunde pro Tag beträgt.

Für Teilzeitbeschäftigte werden die Urlaubsstunden anteilig berechnet.

Wie beantragt man einen Sprachurlaub?

Die Anträge auf Sprachurlaub sind an das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung zu richten. Die Urlaubsanträge der Arbeitnehmer müssen die Stellungnahme ihres Arbeitgebers enthalten.

Im Falle einer negativen Stellungnahme kann der Urlaub verschoben werden, sofern die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers

- die Betriebsabläufe oder
- die reibungslose Organisation des bezahlten Jahresurlaubs der übrigen Mitarbeiter erheblich zu beeinträchtigen droht.

Wer übernimmt die während des Sprachurlaubs entrichtete Ausgleichsleistung?

Arbeitnehmer, die den Sprachurlaub in Anspruch nehmen, haben für jede Urlaubsstunde Anspruch auf eine dem durchschnittlichen Stundenlohn entsprechende Ausgleichsleistung, die das 4-Fache des sozialen Mindeststundenlohns für ungelernete Arbeitnehmer nicht überschreiten darf.



Die Ausgleichsleistung wird vom Arbeitgeber gezahlt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks erstellten diesbezüglichen Erklärung 50 % des Betrags der Ausgleichsleistung und 50 % des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Selbstständigen oder Freiberuflern entrichtet der Staat eine Ausgleichsleistung in Höhe von 50 % des Referenzbetrags, der auf Grundlage des Einkommens bestimmt wird, das im letzten beitragspflichtigen Geschäftsjahr als Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung herangezogen wurde und das 4-Fache des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht überschreiten darf. Die Entrichtung

erfolgt nach Vorlage einer mittels eines Formularvordrucks erstellten diesbezüglichen Erklärung.

Finden die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz weiterhin Anwendung?

Der Sprachurlaub ist der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt. Demzufolge finden auf den Anspruchsberechtigten während des Sprachurlaubs weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen in den Bereichen Sozialversicherung und Kündigungsschutz Anwendung.



Kontakt

**Ministerium für Arbeit,
Beschäftigung sowie
Sozial- und Solidarwirtschaft**

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

Durch die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 wurde eine am 2. Mai 2003 zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung für das gesamte Staatsgebiet für allgemeinverbindlich erklärt.

Diese Vereinbarung führte nicht nur den unbezahlten Bildungsurlaub ein, sondern stellte auch die Grundlage für die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer Gleitzeitregelung dar.

Welches Ziel hat die individuelle Arbeitszeitgestaltung?

Die individuelle und flexible Arbeitszeitgestaltung zielt auf die Erleichterung der Teilnahme an einer Weiterbildung ab.

Wer hat Anspruch auf eine persönliche Arbeitszeitgestaltung?

Anspruch auf eine persönliche Arbeitszeitgestaltung haben die sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmer von Unternehmen / Unternehmensabteilungen, die über eine flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer Gleitzeitregelung verfügen oder in denen die Einführung einer solchen Art der Arbeitsorganisation möglich ist.

Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht dem Arbeitnehmer, seine Arbeitszeit nach seinen persönlichen Bedürfnissen zu gestalten, wobei er jedoch die gesetzliche Höchstdauer der Arbeitszeit (maximal

10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche) nicht überschreiten darf und den betrieblichen Erfordernissen und berechtigten Wünschen der anderen Arbeitnehmer Rechnung tragen muss.

Wie können die Gleitzeitregelungen gestaltet sein?

In der Vereinbarung über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung richteten die Sozialpartner Empfehlungen an die an der Verwaltung der Gleitzeitregelungen beteiligten Partner. Demzufolge könnte die Gleitzeitregelung auf nachstehende Weise flexibilisiert werden:

- durch den auf individueller Basis erfolgenden Ausgleich der Fehlstunden der sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums (Erhöhung der Höchstgrenze der Fehlstunden je Bezugszeitraum und Verlängerung der Frist, innerhalb der die Fehlstunden abgebaut werden müssen)
- durch die individuelle Anpassung der Kernarbeitszeiten an die jeweiligen Bedürfnisse der Arbeitnehmer
- durch die über die normalen Grenzen hinaus erfolgende Ausdehnung des Gesamtumfangs der festen und flexiblen Zeitspannen (Beginn und Ende der Arbeitszeit).

Achtung: die beabsichtigten Flexibilisierungen dürfen die gesetzliche Höchstdauer der Arbeitszeit, d.h. maximal 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, nicht überschreiten.



Ist das Unternehmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit des sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmers verpflichtet?

Der sich in einer Weiterbildung befindende Arbeitnehmer hat kein absolutes Recht auf die individuelle oder kollektive Inanspruchnahme einer Gleitzeitregelung.

Die Unternehmen können es ablehnen:

- eine flexible Arbeitszeitgestaltung zugunsten eines sich in einer Weiterbildung befindenden Arbeitnehmers einzuführen
- die Arbeitszeitgestaltung im gewünschten Sinne vorzunehmen (vorstehende Empfehlungen).

Die Ablehnung des Unternehmens muss jedoch durch betriebliche Erfordernisse oder das Vorliegen zwingender Gründe der rationellen Unternehmensorganisa-

tion begründet sein. Gemeinsam mit den Personalvertretern kann eine unternehmensinterne Instanz eingerichtet werden, die bei eventuellen Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf die Beurteilung der im Rahmen der Gleitzeit geltend gemachten Vorbringen entscheidet.

Für weitere Informationen

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006 zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung einer zwischen den Gewerkschaften OGB-L und LCGB einerseits und dem luxemburgischen Unternehmerverband andererseits geschlossenen Branchenvereinbarung im Bereich des sozialen Dialogs über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung.

Großherzogliche Verordnung unter nachstehendem Link abrufbar:

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



Die steuerliche Absetzbarkeit der Weiterbildungskosten

Das Einkommenssteuergesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer die Kosten für die berufliche Weiterbildung von ihrem steuerpflichtigen Einkommen absetzen können, sofern diese Kosten in direktem Zusammenhang mit der in Luxemburg ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit stehen.

Wo werden die Weiterbildungskosten angegeben?

Die Kosten für die berufliche Weiterbildung fallen unter die Werbungskosten und können in der entsprechenden Spalte der Steuererklärung angegeben werden. Werbungskosten sind Kosten, die unmittelbar im Hinblick auf die Erwerbung, Sicherung und Erhaltung von Einnahmen entstehen. Jeder Arbeitnehmer hat automatisch Anspruch auf einen jährlichen Pauschalabzug von 540 € für Werbungskosten. Sofern die tatsächlichen Werbungskosten diesen Betrag übersteigen, kann der Steuerpflichtige die tatsächliche Höhe dieser Kosten geltend machen.

Erzielen beide zusammen veranlagte Ehe- oder Lebenspartner ein Einkommen aus nicht selbstständiger Tätigkeit, hat jeder von ihnen Anspruch auf den Mindestbetrag von 540 €. Falls die Summe der tatsächlichen Werbungskosten diese Mindestpauschale übersteigt, kann der Arbeitnehmer die darüberhinausgehenden Werbungskosten auf Antrag absetzen.

Begründen alle Weiterbildungen einen Anspruch auf Steuerermäßigung?

Nein, die Weiterbildung muss in direktem Zusammenhang mit der ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit stehen und dem Arbeitnehmer ermöglichen, seine beruflichen Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen, um den beruflichen Anforderungen besser gerecht zu werden oder im Beruf voranzukommen. Darüber hinaus müssen die Weiterbildungskosten vom Arbeitnehmer getragen werden.

Ausbildungskosten, die für den Erwerb von Kenntnissen im Hinblick auf einen Berufswechsel oder im Hinblick auf die künftige Ausübung eines Berufes anfallen, können steuerlich nicht abgesetzt werden.

Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, sich vor dem Beginn einer Weiterbildung an sein Finanzamt zu wenden, um zu erfahren, ob die geplante Weiterbildung einen Anspruch auf Steuerermäßigung begründet.



Welche konkreten Kosten können im Zusammenhang mit einer Weiterbildung abgesetzt werden?

Angegeben werden können die Teilnahmegebühren für die Weiterbildung sowie die Kosten für die Anschaffung von Büchern, sofern diese ausschließlich beruflichen Zwecken dienen (Fachliteratur, die nicht von allgemeinem Interesse ist).

Zu welchem Zeitpunkt sind die Kosten im Zusammenhang mit einer mehrjährigen Weiterbildung abzusetzen?

Der Steuerpflichtige muss die Kosten für die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Steuererklärung für das Steuerjahr absetzen, in dem die Kosten angefallen sind.

Wenn ein Steuerpflichtiger beispielsweise im Oktober 2018 die gesamten Teilnahmegebühren für eine zweijährige Ausbildung zahlt, kann er diese Kosten ausschließlich in der Steuererklärung für das Steuerjahr 2018 geltend machen.

Welche Informationen sind dem Finanzamt bereitzustellen?

Es ist ratsam, dem Finanzamt zu erklären, worin Ihre berufliche Tätigkeit besteht und inwiefern die geplante Weiterbildung Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn voranbringen kann.

Darüber hinaus müssen Sie dem Finanzamt auch Belege übermitteln, aus denen hervorgeht, dass Sie die Teilnahmegebühren bezahlt und an der Weiterbildung teilgenommen haben.

Kontakt

Das für die Wohnsitzgemeinde des Arbeitnehmers zuständige Finanzamt
Lohnsteuerabteilung

www.impotsdirects.public.lu



Personen, die ein Hochschulstudium absolvieren, gewährt der luxemburgische Staat unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Beihilfen in Form von Stipendien oder Darlehen. Dabei ist es interessant zu wissen, dass auch Arbeitnehmer teilweise Anspruch auf diese Beihilfen haben.

Welche Voraussetzungen müssen in Bezug auf das Studium erfüllt sein, um Anspruch auf die finanzielle Beihilfe zu haben?

Um Anspruch auf die Studienbeihilfe zu haben, muss man:

- als Voll- oder Teilzeitstudent in einen Hochschulstudiengang eingeschrieben sein, der mit einem im Studienland offiziell anerkannten Diplom, Titel, Zeugnis oder Grad abschließt,
- im Falle eines Teilzeitstudiums Kurse mit mindestens 15 ECTS-Leistungspunkten pro Semester belegen oder eine Ausbildung absolvieren, deren Dauer mindestens der Hälfte der Mindestausbildungsdauer entspricht,
- auf Grundlage einer Genehmigung des für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministeriums im Ausland eine Berufsausbildung absolvieren (Schüler des Sekundarunterrichts und des technischen Sekundarunterrichts).

Welche weiteren Voraussetzungen muss der Student erfüllen, um Anspruch auf die finanzielle Beihilfe zu haben?

Der im Großherzogtum Luxemburg **ansässige** Student muss:

- luxemburgischer Staatsangehöriger oder ein Familienangehöriger eines luxemburgischen Staatsangehörigen sein und seinen Wohnsitz in Luxemburg haben, oder
- Staatsangehöriger eines anderen EU-Mitgliedstaats oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz sein und als Arbeitnehmer, Selbständiger, Person mit diesem Status oder als Familienangehöriger einer der vorstehenden Personenkategorien in Luxemburg ansässig sein oder ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht erworben haben, oder
- als politischer Flüchtling anerkannt sein und in Luxemburg wohnen, oder
- Drittstaatsangehöriger oder Staatenloser sein, in Luxemburg ansässig sein und vor der Einreichung des 1. Antrags seit mindestens 5 Jahren dort gewohnt haben oder eine langfristige Aufenthaltsgenehmigung haben, und entweder im Besitz eines Diploms oder eines Abschlusszeugnisses der luxembur-

gischen Sekundarstufe oder eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses sein oder die ministerielle Genehmigung zur Absolvierung einer Berufsausbildung im Ausland erhalten haben.

Der **nicht** im Großherzogtum Luxemburg **ansässige** Student muss:

- luxemburgischer Staatsangehöriger oder Staatsangehöriger eines anderen EU-Mitgliedstaats oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz sein und zum Zeitpunkt des Antrags auf Studienbeihilfe als Arbeitnehmer in Luxemburg tätig sein, oder
- das Kind eines luxemburgischen Staatsangehörigen oder eines Staatsangehörigen eines anderen EU-Mitgliedstaats oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz sein, der in den nachstehenden Zeiträumen mindestens 5 Jahre als Arbeitnehmer in Luxemburg tätig ist oder war:
 - > im Laufe der 7 Jahre vor dem Antrag auf Studienbeihilfe, oder
 - > im Laufe der 7 Jahre vor der Beendigung seiner beruflichen Tätigkeit im Falle von Personen, die zum Zeitpunkt des Antrags auf die staatliche Studienbeihilfe eine nach Maßgabe der luxemburgischen Rechtsvorschriften zu gewährende Pension, Rente oder Invalidenrente beziehen.

Ebenfalls anspruchsberechtigt sind nicht in Luxemburg ansässige Studenten, von denen kein Elternteil in Luxemburg tätig ist oder war, deren Vater oder Mutter jedoch einen neuen Ehepartner oder offiziellen Partner hat, der die im vorstehenden Absatz dargelegten Voraussetzungen erfüllt.

Welche finanziellen Beihilfen kann der Student erhalten?

Je nach Situation des Studenten kann sich die finanzielle Beihilfe aus einem „Stipendium“ und/oder einem „Darlehen“ zusammensetzen.

Das „**Stipendium**“ kann die nachstehenden Bestandteile umfassen:

- ein Basisstipendium in Höhe von 1.000 €/Semester (1.025 € ab Beginn des Wintersemesters 2019/2020),
- ein Mobilitätsstipendium in Höhe von 1.225 €/Semester (1.255 € ab Beginn des Wintersemesters 2019/2020), wenn der Student nicht in seinem Wohnsitzland studiert und im Studienland Miete zahlt,
- ein Sozialstipendium für Studenten, die in einem Haushalt leben, dessen steuerpflichtiges Jahreseinkommen das 4,5-Fache des jährlichen sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer nicht übersteigt, und dessen Betrag zwi-

schen 275 € und 1.900 € liegt (ab Beginn des Wintersemesters 2019/2020 zwischen 281 € und 1.947 €). Der Teil des Sozialstipendiums, der nicht in Form eines Stipendiums gewährt wird, kann dem Darlehensbetrag hinzugefügt werden,

- ein Familienstipendium in Höhe von 250 €/Semester (256 € ab Beginn des Wintersemesters 2019/2020), sofern andere Kinder im Haushalt des Studenten eine Studienbeihilfe beziehen.

Die Beträge der Stipendien ändern sich proportional zur Anwendungsquote der gleitenden Lohnskala.

Das „**Darlehen**“ besteht aus einem staatlich garantierten Grunddarlehen in Höhe von 3.250 € pro Semester. Sofern der Student nicht den Gesamtbetrag des Sozialstipendiums in Form eines Stipendiums bezieht, kann ihm der verbleibende Teil in Form eines Darlehens gewährt werden. Der Student muss 2 Jahre nach Beendigung oder Abbruch seines Studiums mit der Rückzahlung des Darlehens beginnen. Die maximale Rückzahlungsdauer beträgt grundsätzlich 10 Jahre.

Die einen Pauschalbetrag von 100 € übersteigenden **Einschreibegebühren** werden bis zu einem Betrag von 3.700 € pro Studienjahr berücksichtigt. Die vom Staat übernommenen Einschreibegebühren werden je zur Hälfte dem Stipendium und dem Darlehen hinzugefügt.

Nach Maßgabe eines Ministerialerlasses kann einem Studenten, der sich in einer **schweren Ausnahmesituation** befindet, durch die ihm außerordentliche Kosten

entstehen, ein Zuschlag in Höhe von 1.000 € gewährt werden. Der Zuschlag wird in diesem Fall je zur Hälfte dem Stipendium und dem Darlehen des Studenten hinzugefügt.

Auf der Internetseite www.cedies.public.lu steht ihnen ein **Simulator zur Berechnung der finanziellen Beihilfe** bereit.

Über welchen Zeitraum hat der Student Anspruch auf die finanzielle Beihilfe?

- **Grundstudium:** der Student hat für die die Regelstudienzeit maximal um zwei Semester übersteigende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe.
- **Aufbaustudium:** der Student hat für die der Regelstudienzeit entsprechende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe. Hat der Student sein Grundstudium in der Regelstudienzeit absolviert, wird diese Anzahl um zwei Semester erhöht. Hat der Student die Regelstudienzeit für die Beendigung des Grundstudiums um ein Semester überschritten, wird diese Anzahl um ein Semester erhöht.
- **Einstufiges Studium:** der Student hat für die die Regelstudienzeit maximal um zwei Semester übersteigende Anzahl an Studiensemestern Anspruch auf die finanzielle Beihilfe.
- **Promotionsstudiengänge:** die finanzielle Beihilfe kann für maximal 8 Semester gewährt werden.

Möchte der Student sein nicht vollendetes Grundstudium, Aufbaustudium oder einstufiges Studium abschließen, hat er für maximal 2 weitere Semester Anspruch auf die gesamte finanzielle Beihilfe in Form eines Darlehens.

Im Falle von auf Grundlage von Kriterien wie Leistungssteigerung, Lerneifer im Rahmen der Lehrveranstaltungen und Anwesenheit bei den Prüfungen als sehr unzureichend bewerteten Ergebnissen kann die Bewilligung der finanziellen Beihilfe verweigert werden.

Haben Studenten, die über ein eigenes Einkommen verfügen, Anspruch auf die Studienbeihilfe?

Studenten, die über ein eigenes Einkommen verfügen, dessen Gesamthöhe das 3,5-Fache des jährlichen sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer übersteigt, sind von der Inanspruchnahme der Studienbeihilfe ausgeschlossen. Sofern ihr eigenes Jahreseinkommen das 3,5-Fache des jährlichen sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer nicht übersteigt, aber über der einfachen Höhe des jährlichen sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer liegt, können sie die finanzielle Beihilfe in Form eines Darlehens in Anspruch nehmen.

Wenn das Jahreseinkommen den jährlichen sozialen Mindestlohn für ungelernte Arbeitnehmer nicht übersteigt, kann der Student die Studienbeihilfe in Form eines

Stipendiums und eines Darlehens beziehen.

Einkommen aus Studentenjobs, die auf maximal 10 Wochenstunden beschränkt sind, werden für die Berechnung des Sozialstipendiums nicht berücksichtigt.

Ist die Studienbeihilfe mit anderen Beihilfen kumulierbar?

Die Studienbeihilfe ist mit den im Wohnsitzland des Studenten entrichteten nachstehenden Leistungen nicht kumulierbar:

- jedwede Art von Studienbeihilfen oder vergleichbaren Beihilfen,
- jedwede sonstigen finanziellen Vorteile, auf die der Student oder der Haushalt, in dem der Student lebt, Anspruch hat und die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Studentenstatus des Antragstellers stehen.

Dazu zählen auch Kindergeld, Wohnungsbeihilfen und regionale Beihilfen.

Der Student ist dazu verpflichtet, die erforderlichen Schritte für den Erhalt der betreffenden Beihilfen in seinem Wohnsitzland einzuleiten und die seitens der zuständigen Behörden des betreffenden Landes ausgestellten Bescheinigungen vorzulegen, aus denen die Höhe der finanziellen Beihilfen und sonstigen Vorteile hervorgeht, auf die er selbst oder der Haushalt, dem er angehört, Anspruch haben, bzw. der Grund für die Verweigerung ihrer Gewährung. Der betreffende Betrag wird von der seitens des luxembur-

gischen Staates gewährten finanziellen Beihilfe abgezogen. Die Nichtvorlage der vorgenannten Bescheinigungen führt zu einer Verweigerung der finanziellen Beihilfe.

Gleichwohl kann die finanzielle Beihilfe des luxemburgischen Staates mit Stipendien kumuliert werden, die aufgrund des besonderen Verdienstes des Studenten gewährt werden, sowie mit Stipendien, die auf einem internationalen Programm zur Förderung der internationalen Mobilität der Studenten gründen.

Welche Fristen sind bei der Einreichung der Anträge auf finanzielle Beihilfe einzuhalten?

Der Student muss für jedes Semester einen Antrag stellen.

Der Antrag für das Wintersemester ist bis spätestens 30. November jedes Jahres und der Antrag für das Sommersemester bis spätestens 30. April jedes Jahres in Form des vom Dokumentations- und Informationszentrum für die Hochschulbildung (CEDIES) vorgegebenen Fragebogens einzureichen. Weitere Einzelheiten zu den einzureichenden Belegen finden Sie auf der Internetseite www.cedies.public.lu

Kontakt

Dokumentations- und Informationszentrum für die Hochschulbildung (CEDIES)

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



Die Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitsuchenden

Bei der Arbeitsagentur (Agence pour le développement pour l'emploi - ADEM) gemeldete Arbeitsuchende, die aus eigener Initiative eine berufliche Weiterbildung absolvieren möchten, können unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung in Form einer teilweisen Erstattung der Weiterbildungskosten erhalten.

Wie beantragt man eine Beihilfe für die berufliche Weiterbildung?

Der Arbeitsuchende muss sich mit seinem Berufsberater bei der ADEM absprechen und der ADEM vor Beginn der Weiterbildung eine vollständige Antragsakte übermitteln. Diese Akte muss die nachstehenden Unterlagen enthalten:

- einen begründeten Antrag, in dem das berufliche Vorhaben vorgestellt wird,
- einen vollständigen Lebenslauf,
- die Kontaktdaten des Weiterbildungsinstituts, begleitet vom Nachweis in Bezug auf die Auswahl dieses Instituts,
- das detaillierte Weiterbildungsprogramm,
- die Dauer der Weiterbildung (Anfang und Ende),
- die Kosten der Weiterbildung inkl. MwSt.,
- gegebenenfalls Informationen über das Abschlussdiplom/Abschlusszeugnis der beruflichen Weiterbildung.

Vor Beginn der Weiterbildung wird die Akte zur formellen Bewilligung an das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft übermittelt. Sie enthält unter anderem eine ausführliche Stellungnahme des für den Arbeitsuchenden zuständigen ADEM-Beraters, sowie eine ausführliche Stellungnahme des für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministeriums.

Der Arbeitsuchende muss die Gesamtkosten der Weiterbildung vorfinanzieren. Für die Weiterbildung, für die er eine Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung beantragt, darf er keine andere finanzielle Unterstützung vom Staat beziehen.

Wie erhält man die Erstattung der Weiterbildungskosten?

Im Falle der Genehmigung kann der Arbeitsuchende am Ende der Weiterbildung einen Erstattungsantrag bei der ADEM einreichen. Dieser Antrag muss unter anderem einen Nachweis über die Zahlung der Weiterbildungskosten, über die Anwesenheit des Antragstellers in den Kursen und eine eidesstattliche Erklärung darüber enthalten, dass der Antragsteller für dieselbe Weiterbildung keine andere staatliche Unterstützung bezieht.

Die Beihilfe zur beruflichen Weiterbildung von Arbeitsuchenden

Daraufhin kann das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft die nachstehende Erstattung der Weiterbildungskosten tätigen:

- 75 % der Weiterbildungskosten bis zur monatlichen Höhe des sozialen Mindestlohns für ungelernte Arbeitnehmer, sofern der Antragsteller nachweisen kann, in mindestens 80 % der Kurse anwesend gewesen zu sein,
- unter bestimmten Voraussetzungen die verbleibenden 25 % der Kosten,
- vorbehaltlich einer seitens des für Arbeit und Beschäftigung zuständigen Ministeriums getroffenen Verlängerungsentscheidung darf die Dauer der Erstattung 12 Monate nicht überschreiten.

Kontakt

Berater der Arbeitsagentur

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



Die Erstattung der Teilnahmegebühren für den Eignungstest in Luxemburgisch und/oder Luxemburgischkurse (Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit)

Im Rahmen der Verfahren zum Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit erstattet der Staat unter bestimmten Voraussetzungen die Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und für die Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache.

Wer hat Anspruch auf die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und/oder für Luxemburgischkurse?

Nicht-Luxemburger, die die luxemburgische Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung und in bestimmten Fällen durch Option erwerben möchten, müssen Kenntnisse der luxemburgischen Sprache nachweisen. Diese sind durch die Bescheinigung über das erfolgreiche Bestehen der Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache (Sproochentest) bzw. durch die Teilnahmebescheinigung an Luxemburgischkursen zu belegen. Die Teilnahmegebühren für die Prüfung und den oder die Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache können vom Staat erstattet werden.

Welche Kurse und Prüfungen berechtigen zu einer Erstattung?

Die nachstehenden Prüfungen und Kurse berechtigen auf Antrag zu einer Erstattung der Teilnahmegebühren bis zu einer Höhe von 750 € (bzw. bis zu einer Höhe von 1.500 € im Falle von Personen mit besonderem Förderbedarf):

- die vom Nationalen Spracheninstitut (INL) organisierte Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache,
- der Kurs zur Einführung in die luxemburgische Sprache, der 24 Unterrichtsstunden umfasst und für Personen veranstaltet wird, die seit mindestens 20 Jahren in Luxemburg ansässig sind und die luxemburgische Staatsangehörigkeit durch Option erwerben möchten; dieser Kurs kann vom INL oder einer anderen Einrichtung angeboten werden, deren Kursprogramm von dem für Bildung zuständigen Ministerium anerkannt ist,
- sonstige vom INL oder einer Einrichtung, deren Kursprogramm von dem für Bildung zuständigen Ministerium anerkannt ist, angebotene Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache, an denen der Bewerber vor der Unterzeichnung des Einbürgerungsantrags oder der Options- oder Wiedereinbürgerungserklärung teilgenommen hat.

Die Erstattung der Teilnahmegebühren für den Eignungstest in Luxemburgisch und/oder Luxemburgischkurse (Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit)

Wie beantragt man die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und/oder die Sprachkurse zum Erlernen der luxemburgischen Sprache?

Der Anwärter reicht mittels eines Formularvordrucks einen Erstattungsantrag bei der Staatsangehörigkeitsabteilung des Ministeriums für Justiz ein. Dem Antrag sind die nachstehenden Dokumente beizufügen:

- für die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Prüfung zur Beurteilung der Kenntnisse der luxemburgischen Sprache: eine seitens des INL ausgestellte Quittung oder eine Kopie der Banküberweisung oder Bankeinzahlung,
- für die Erstattung der Teilnahmegebühren für die Luxemburgisch Kurse: ein Nachweis über die Entrichtung der Teilnahmegebühren, aus dem die Anzahl der besuchten Unterrichtsstunden hervorgeht,
- im Falle von Personen mit besonderem Förderbedarf: eine seitens eines Facharztes ausgestellte Bescheinigung, die die Erfordernis des besonderen Förderbedarfs bestätigt.

Kontakt

Ministerium für Justiz
Staatsangehörigkeitsabteilung

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



Staatliche Beihilfen im Rahmen der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung

Unternehmen des Privatsektors können gemäß Artikel L.542-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs vom Staat eine finanzielle Beihilfe für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer erhalten. Arbeitnehmer, die ein persönliches Weiterbildungsvorhaben verfolgen, können ihren Arbeitgeber gegebenenfalls auf diese Möglichkeit ansprechen.

Auf welche Personen müssen die Weiterbildungen abzielen, damit sie im Rahmen des vorliegenden Instruments förderfähig sind?

Um förderfähig zu sein, müssen die Weiterbildungen auf Arbeitnehmer abzielen, die in Luxemburg sozialversichert und auf Grundlage eines (befristeten oder unbefristeten) Arbeitsvertrags an ein rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenes Unternehmen gebunden sind, das seine Tätigkeiten schwerpunktmäßig dort ausübt.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Im Rahmen der Kofinanzierung der innerbetrieblichen Weiterbildung sind die nachstehenden Weiterbildungen grundsätzlich förderfähig:

- externe Weiterbildungen,
- interne Weiterbildungen,
- E-Learning-Weiterbildungen,

die im Rahmen eines Weiterbildungsplans oder nach Maßgabe der in einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag festgesetzten Bedingungen und Modalitäten durchgeführt werden.

Die Weiterbildungen müssen von Personen oder Einrichtungen durchgeführt werden, die gemäß Artikel L.542-2 und Artikel L.542-8 des Arbeitsgesetzbuchs zur Veranstaltung von Weiterbildungen oder zur Ausübung von Weiterbildungstätigkeiten befugt sind.

Nicht förderfähig sind die vom Gesetzgeber für die Ausübung von reglementierten Berufen vorgesehenen Pflichtweiterbildungen. Ebenfalls nicht förderfähig sind Weiterbildungen, die Gegenstand einer doppelten Kofinanzierung des Staates sind.

Was kann der Arbeitnehmer tun, damit seine persönlichen Vorhaben im Weiterbildungsplan des Unternehmens berücksichtigt werden?

Der Arbeitnehmer fragt seinen Vorgesetzten oder erkundigt sich gegebenenfalls bei der für die Personalverwaltung und/oder für Weiterbildungen zuständigen Abteilung seines Unternehmens, ob ein Weiterbildungsplan ausgearbeitet und ein Kofinanzierungsantrag beim Nationalen Institut zur Förderung der beruflichen Wei-

Staatliche Beihilfen im Rahmen der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung

terbildung (INFPC) eingereicht wurde. Im Anschluss daran muss er seinen Chef vom Nutzen der Weiterbildung überzeugen und mit ihm die Möglichkeit einer teilweisen oder vollständigen Übernahme der Weiterbildungskosten im Weiterbildungsplan erwägen.

Sofern das Unternehmen Interesse zeigt, jedoch noch keinen Weiterbildungsplan ausgearbeitet hat, kann das Nationale Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) das Unternehmen im Hinblick auf die verschiedenen Verfahrensschritte informieren und begleiten.

Wie hoch ist die staatliche Beteiligung?

Die finanzielle Beteiligung des Staates beläuft sich auf 15 % der im Laufe des Geschäftsjahrs in die Weiterbildung investierten Kosten. Gleichwohl ist die Investition in die Weiterbildung entsprechend der Größe des Unternehmens auf die nachstehenden Beträge begrenzt:

- für Unternehmen mit 1 bis 9 Arbeitnehmern auf 20 % der Lohnsumme,
- für Unternehmen mit 10 bis 249 Arbeitnehmern auf 3 % der Lohnsumme,
- für Unternehmen mit mehr als 249 Arbeitnehmern auf 2 % der Lohnsumme.

Welche Kosten kommen für die Kofinanzierung durch den Staat in Betracht?

Förderfähig sind unter anderem:

- die Teilnahmegebühren der Teilnehmer an der Weiterbildung,
- die Fahrtkosten der Teilnehmer und der internen Dozenten,
- die Lohnkosten der Teilnehmer, berechnet auf der Grundlage eines durchschnittlichen Stundenlohns, der sich aus dem Betrag ergibt, der in der von der Zentralstelle der Sozialversicherungen ausgestellten Bescheinigung über die Lohnsumme angegeben ist.
-

Die finanzielle Beteiligung an den Lohnkosten steigt übrigens auf 35 %, sofern sich die Weiterbildung an die nachstehenden Arbeitnehmer richtet:



- Arbeitnehmer, die nicht im Besitz eines anerkannten Diploms sind und eine Betriebszugehörigkeit von unter 10 Jahren aufweisen,
- Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre sind.

Welche konkreten Vorteile bringt diese Fördermaßnahme den Arbeitnehmern?

Für den Arbeitnehmer kann die Eingliederung der Weiterbildung in den betrieblichen Weiterbildungsplan Vorteile bezüglich der Übernahme der Teilnahmegebühren mit sich bringen, aber auch bezüglich des Zeitaufwandes.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Kofinanzierung der Weiterbildung sehen vor, dass außerhalb der normalen Arbeitszeit festgesetzte Weiterbildungszeiten dem Arbeitnehmer entweder Anspruch auf einen Ausgleichsurlaub verleihen, der 50 % der Weiterbildungsstunden ent-

spricht, oder auf eine zum normalen Satz der Arbeitsstunden berechnete finanzielle Entschädigung. Die Modalitäten des Ausgleichs in Form eines Urlaubs oder einer Ausgleichsleistung werden zwischen den Parteien festgesetzt.

Auf www.lifelong-learning.lu steht Ihnen ein **Simulator zur Berechnung der Kofinanzierung** bereit.

Kontakt

Nationales Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC)

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



Zuschüsse für das Erlernen der luxemburgischen Sprache

Die luxemburgische Regierung unterstützt die Bemühungen der Unternehmen zur Eingliederung von Ausländern durch das Erlernen der luxemburgischen Sprache.

Wer hat Anspruch auf Zuschüsse für Luxemburgischkurse?

Rechtmäßig im Großherzogtum niedergelassene Unternehmen des Privatsektors können einen Antrag auf Rückerstattung eines Teils der im Zusammenhang mit dem Erlernen der luxemburgischen Sprache seitens ihrer Arbeitnehmer entstandenen Kosten stellen. Selbstständige haben keinen Anspruch auf diesbezügliche Zuschüsse.

Welche Weiterbildungen sind förderfähig?

Für Luxemburgischkurse, die von einem seitens des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) zugelassenen Dozenten/Weiterbildungsinstitut angeboten werden, können Zuschüsse für das Erlernen der luxemburgischen Sprache gewährt werden.

Diese Kurse können sich an Anfänger oder Fortgeschrittene richten.

Welche Kosten sind förderfähig?

Bezuschusst werden können die Kosten für den Dozenten und die Kosten für das Lehrmaterial.

Wie hoch ist der Zuschuss für Luxemburgischkurse?

Die Höhe des Zuschusses kann nicht im Voraus festgelegt werden und hängt von der Anzahl der antragstellenden Unternehmen und dem Gesamtbetrag der Kosten ab.

Wie beantragt man einen Zuschuss für Luxemburgischkurse?

Das betreffende Unternehmen reicht beim Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft mittels eines Formularvordrucks einen „Antrag auf Gewährung eines Zuschusses für das Erlernen der luxemburgischen Sprache“ ein. Der Antrag ist vor dem Ende des Kalenderjahres zu stellen. Er muss einige Informationen in Bezug auf das Weiterbildungsvorhaben enthalten sowie Belege, wie beglichene Rechnungen mit

Zahlungsnachweisen, eine Bescheinigung, die bestätigt, dass das Vorhaben nicht Gegenstand einer anderen staatlichen Kofinanzierung ist, und die seitens der Antragsteller und der Weiterbildungseinrichtung unterzeichneten Anwesenheitslisten.

Kontakt

**Ministerium für Arbeit,
Beschäftigung sowie Sozial-
und Solidarwirtschaft**

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



Sonstige Instrumente zur Unterstützung der Weiterbildung

DER JUGENDURLAUB

Beim Jugendurlaub handelt es sich um einen Sonderurlaub, der darauf abzielt, Verantwortlichen von Jugendaktivitäten die Absolvierung von Weiterbildungen zur Förderung der Entwicklung von Aktivitäten zugunsten der Jugend zu ermöglichen.

Sofern ihr Programm genehmigt wird, kann der Jugendurlaub für die nachstehenden Aktivitäten in Anspruch genommen werden:

- Aus- und Weiterbildungen für Jugendbetreuer;
- Aus- und Weiterbildungen für Leiter von Jugendbewegungen oder Kultur- und Sportvereinen, sofern die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten im Wesentlichen auf Jugendliche abzielen;
- Organisation und Betreuung von Ausbildungslehrgängen oder pädagogischen Aktivitäten für Jugendliche.

Der Antrag ist beim Nationalen Jugendwerk (SNJ) zu stellen.

Kontakt

**Nationales Jugendwerk
(Service national de la Jeunesse -
SNJ)**

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



DER BILDUNGSURLAUB FÜR PERSONALDELEGIERTE

Personaldelegierte, die ihre wirtschaftlichen, sozialen und technischen Kenntnisse aufgrund ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter aufbessern möchten, haben Anspruch auf einen Bildungsurlaub.

Die Dauer des Urlaubs hängt davon ab, wie viele Arbeitnehmer das Unternehmen beschäftigt, ob es das erste Mandat oder ein Folgemandat betrifft und ob es sich um ein Vollmitglied oder um einen Stellvertreter der Personaldelegation, um einen Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten oder um einen Gleichstellungsdelegierten handelt.

Der Delegierte übermittelt seinem Arbeitgeber einen ordnungsgemäß ausgefüllten Anmeldebogen zu Kursen für Personaldelegierte. Der vom Arbeitgeber unterzeichnete Antrag ist an die Hochschule für Arbeit und Soziales (EST) zu richten.

Kontakt

**Hochschule für Arbeit und Soziales
(École supérieure du travail - EST)**

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

Für weitere Informationen: 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



GUIDE TO LEAVES AND FINANCIAL AIDS FOR CONTINUING TRAINING

2019



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

TAKE ADVANTAGE OF THE VARIOUS MEASURES
IN SUPPORT OF CONTINUING TRAINING!



Jean-Claude Reding
President of the CSL



Preface

Continuing training has become a must. But too often, persons who are willing to train for better qualifications or professional retraining are confronted with three big questions:

- What training is right for me?
- Where do I find the time to study?
- How do I finance the training?

The purpose of this publication is to give you an overview of the various measures available in support of continuing professional development and to encourage you to pursue your project.

Considerable efforts have been made by the social partners and the State to enable workers to better reconcile their employment and training activities in terms of time management. Thus, the interprofessional agreement concluded on 2 May 2003 between the OGB-L and LCGB trade unions and the Luxembourg Employers' Association introduced various measures improving individual access to continuing training, such as unpaid leave and recommendations to partners involved in the management of flexitime regulations. This agreement was also at the origin of the individual training leave created by the Law of 24 October 2007.

On the financial side, the State has introduced a series of incentives for employees and companies, ranging from financial assistance to tax deduction schemes.

Training aid has undergone some significant changes in recent years. For example, the provisions concerning financial assistance for higher education have been amended to allow the children of cross-border workers to benefit from this assistance. The law on the co-financing of in-company continuing training was also amended by the Law of 29 August 2017.

We hope that this information will be useful to you and we wish you a pleasant reading.

Luxembourg, March 2019



Individual training leave	p. 2
Unpaid training leave	p. 6
Language leave	p. 11
Personal organisation of working time	p. 14
Tax deductibility of continuing training expenses	p. 16
Financial aids for higher education	p. 18
Support for vocational training of job seekers	p. 23
Reimbursement of registration fees for Luxembourgish language exams and courses (acquisition of nationality)	p. 25
Cofunding of in-company training	p. 27
Subsidies for Luxembourgish language courses in companies	p. 30
Other support measures for continuing training	p. 32
- Youth leave	p. 32
- Training leave for staff representatives	p. 33

Contents

The information contained in this work is in no way prejudicial to legal documents or their interpretation or application by State administrations or jurisdictions. The greatest care has been taken in producing this work. Neither the publisher nor the author may be held liable for any omissions or errors or for any consequences arising from the use of the information presented in this work.

The Law of 24 October 2007 on the creation of individual training leave allows employees, self-employed workers and people exercising a liberal profession to benefit from 80 days of training leave during their professional career. The training in question does not necessarily have to be related to the professional activity carried out by the beneficiary of the leave.

What is individual training leave?

Training leave is a special leave intended to enable beneficiaries:

- to participate in courses,
- to prepare and participate in exams,
- to write reports or
- to carry out any other work related to a training.

Who can benefit from training leave?

- Salaried employees,
- self-employed workers and
- persons exercising a liberal profession, may benefit from training leave.

What conditions must be met in order to benefit from training leave?

Employees must normally be employed at a place of work located in Luxembourg, be bound by an employment contract to a company or association legally established and active in the Grand Duchy and have at least 6 months' seniority with their employer at the time of the leave request.

Self-employed workers and persons exercising a liberal profession must have been affiliated with Luxembourg social security for at least 2 years.

Which training courses are eligible for training leave?

Training courses offered in the Grand Duchy of Luxembourg or abroad, by:

- institutions having the status of public or private schools recognised by the public authorities and issuing certificates recognised by the same authorities,
- professional chambers,
- municipalities,
- foundations, natural persons and private associations individually approved for this purpose by the Minister,
- ministries, administrations and public institutions,

- private continuing vocational training organisations with a business permit,
- continuing vocational training organisations legally established in an EU Member State or in a country that has ratified a bilateral treaty with Luxembourg on this subject and hold a business permit in the country of origin,
- businesses who provide equipment and services promoting technological progress and training in relation to such equipment,
- providers who have been approved by the Ministry of Health,

are eligible for training leave.

Training courses financed or co-financed by other legal provisions are not eligible, in particular those which are part of a training plan or project, as defined in Articles L.542-9 and L.542-11, and those provided for in Article L.415-10 of the Labour Code.

The training may or may not be directly related to the profession.

The training schedule has no influence on eligibility, as courses can take place during or outside working hours.

What is the procedure to request training leave?

The person concerned must submit a request using the pre-established form to the Minister responsible for Vocational Training two months before the start of the leave requested.

For salaried employees, the request must include the employer's opinion.

What happens if the employer gives a negative opinion?

In the event of a negative opinion from the employer, leave may be deferred once by the employer if the absence resulting from the requested leave is likely to have a major adverse effect on the operation of the company or the smooth running of the paid annual leave of personnel.

If the applicant wishes to maintain his/her request for leave, he/she may send it to the Minister responsible for Vocational Training. It will be submitted to the advisory commission set up for this purpose, which will give its opinion on the deadlines for postponement.

How long is the training leave?

The maximum duration of training leave is 80 days for each beneficiary during his/her professional career. Over a period of 2 years, the maximum number of days of training leave is 20 days. The training leave can be split, but its minimum duration is 1 day. For part-time employees, training leave days are calculated on a pro rata basis.

The duration of the training leave cannot be deducted from the annual recreation leave.

How is the number of days of training leave determined?

The number of days of training leave to which the beneficiary is entitled depends on the number of hours invested in training. This number of hours is either defined by the training organisation or determined on the basis of the course timetables of the training schools and institutes.

The number of hours invested in training is converted into the number of working days by dividing it by eight. The resulting quotient is divided by three to obtain the number of days of training leave. The result shall be rounded down to the nearest unit, if any.

Example for a 30-hour training course:

$30 : 8 = 3,75$ working days

*$3,75 : 3 = 1,25$ days of training leave
(to be rounded down)*

A 30-hour training course entitles you to 1 day of training leave

Do the legal provisions on social security and employment protection remain applicable?

The duration of the training leave is considered as a period of actual work. During the period of leave, the legal provisions relating to social security and employment protection shall remain applicable.

Are employees on training leave paid?

Employees on training leave are entitled, for each day of leave, to a compensatory allowance, advanced by the employer, equal to the average daily wage, up to a maximum of four times the minimum social wage for unskilled workers.

The employer is reimbursed the amount of the allowance and the employer's share of social security contributions by the State. For this purpose, they must file a statement of reimbursement, the model of which is defined by the competent minister.



Are self-employed or persons exercising a liberal profession entitled to a compensatory allowance?

Yes, they benefit from a compensatory allowance paid directly by the State. It is fixed on the basis of the income used for the last contributory financial year as the basis for contributions to pension insurance, with a maximum amount of four times the minimum social wage for unskilled workers.

Contact

**Ministry of National Education,
Children and Youth**
Professional Training Department

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



The agreement on interprofessional social dialogue of 2 May 2003 on individual access to continuing vocational training, declared as a general obligation by the Grand-Ducal Regulation of 30 March 2006, introduced a system of unpaid leave for training.

Employees who wish to follow long-term training on an individual basis may request unpaid leave for training. The latter will involve a loss of income, but will allow them, after the leave, to return to their business without loss of their acquired rights.

What is the purpose of unpaid leave?

It allows the employee to temporarily withdraw from his/her professional commitments in order to follow professional training for a certain period of time.

Who can benefit from unpaid leave?

Employees working in the private sector and having at least 2 years' seniority with their employer, irrespective of the type of employment contract binding them to the company, may request unpaid leave for training.

How long is the unpaid leave?

The maximum duration of unpaid leave for training is 6 consecutive months.

The minimum duration of leave is 4 consecutive calendar weeks.

The cumulative duration of unpaid leave per employee is set at a maximum of 2 years per employer.

The duration of the leave is always expressed in whole weeks or months and must be proportional to the training in question.

Which training courses are eligible?

Training courses are eligible if they are offered in Luxembourg or abroad by:

- institutions having the status of public or private schools (high school, university, higher education institute) recognised by the public authorities and issuing certificates recognised by the same authorities,
- continuing vocational training organisations legally established in an EU Member State or in a country that has ratified a bilateral treaty with Luxembourg on this subject and hold a business permit in the country of origin.

Also eligible are training courses organised in Luxembourg by:

- the professional chambers,
- the municipalities,
- foundations, natural persons and private associations individually approved for this purpose by the Minister having Professional Training in his attributions,
- ministries, administrations and public institutions,
- continuing vocational training organisations with a business permit,
- businesses who provide equipment and services promoting technological progress and training in relation to such equipment,
- providers who have been approved by the Ministry of Health.

What is the procedure for requesting unpaid leave?

The request for unpaid leave for training purposes must be made by registered letter with acknowledgement of receipt or by hand-delivered letter with acknowledgement of receipt.

The request must contain an indication of the type of training, the duration of the training, the training organisation and the period(s) of leave requested, as well as a

statement that failure by the employer to reply within 30 days constitutes acceptance of the request.

Is there a period of notice to be respected by the leave applicant?

There is a period of notice of:

- 2 months for a leave of less than 3 months,
- 4 months for a leave of 3 months, or more.

Is there a deadline for the employer's response?

The employer's response must be in writing with acknowledgement of receipt within 30 days. Failure to reply is deemed as acceptance of the first period requested, in the event of several periods of leave requested.

Can the application be refused by the employer?

The application may be refused by the employer if the applicant is a senior manager or if the company regularly has less than 15 employees.

Can the leave be postponed by the employer?

The employer may postpone the requested leave within a period not exceeding 1 year, when the duration of the requested leave is less than or equal to 3 months. The postponement may not exceed 2 years, for a requested leave exceeding 3 months.

A postponement can take place:

- if a significant proportion of the employees of a department would be absent for an extended period during the period of leave requested and if as a result the organisation of work would be seriously disrupted,
- if the replacement of the person requesting the leave cannot be arranged during the period of notice due to the specific nature of the work performed by the applicant or a shortage of labour in the branch/occupation concerned,
- if the work is seasonal in nature and the demand is for a period that is in a seasonal period.

What can the employer do when faced with multiple requests?

In the event of multiple requests for unpaid leave per department or per company and where this plurality means that not all requests can be granted simultaneously for the reasons allowing the employer to postpone the leave, priority will be given, in the absence of agreement between the employees concerned, to the request made by the employee with the greatest seniority with the company.



Can the unpaid leave be interrupted?

The employer's compliance with the request concludes an agreement that is irrevocable for both the employee and the employer.

The withdrawal of the employer's acquiescence or the employee's commitment may nevertheless be made in the event of force majeure, unless a commitment concerning the hiring of a worker on a fixed-term contract has been made by the employer.

If the employer withdraws the acquiescence, they are required to compensate the employee for the costs already incurred and not recoverable for their training.

After the start of the leave, the termination of the leave by the employee is in any case only possible with the employer's consent.

What is the impact of the employee's illness on unpaid leave?

Falling ill during the unpaid leave does not entitle the employee to a deferral of the remaining authorised period of unpaid leave.

In the event of illness extending over a period of more than 25% of the duration of the leave or force majeure which would make it impossible, in whole or in part, to participate in the training for which the leave was requested, the employee may request that the leave be terminated.

The employer shall comply with this request, unless compelling reasons of work organisation do not allow the employee to be reinstated before the end of the period of leave requested and granted.



Does the employee have to provide material proof of participation in training?

At the employer's request, the employee must produce a certificate of participation in the training for which they have been granted unpaid leave.

What is the effect of unpaid leave on the employee's employment contract?

During the period of unpaid leave for training, the employment contract is suspended. The duration of the leave shall be neutralised for the determination of seniority rights with retention of seniority acquired before the beginning of the leave, unless otherwise provided by law or agreement.

During the period of leave, the employer is required to retain the employee's employment on leave, who on their return shall recover all the benefits acquired before the beginning of the leave or, if this is not possible, a similar job corresponding to their qualifications and accompanied by at least equivalent remuneration and the same benefits acquired.

Is the employee insured with social security schemes during the unpaid leave?

It is the employee's responsibility to join the health insurance and pension insurance schemes for the duration of the unpaid leave on a voluntary basis.

The employer is required to inform the employee about this.

For more information on this subject

Grand-Ducal Regulation of 30 March 2006 declaring a general obligation to conclude an Agreement on interprofessional social dialogue on individual access to continuing vocational training between the OGB-L and LCGB unions, on the one hand, and the Luxembourg Employers' Union, on the other.

Grand-ducal Regulation available via this link:

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



Employees and persons exercising an independent or liberal professional activity may submit an application for language leave if they wish to learn Luxembourgish or improve their knowledge in this field.

What is the purpose of language leave?

The purpose of language leave is to enable the applicant to participate in Luxembourgish language courses, to prepare for related examinations and to participate in them.

Who can benefit from language leave?

Employees who wish to take advantage of language leave must meet the following conditions:

- be normally employed at a place of work in Luxembourg,
- be bound by an employment contract to an employer established in Luxembourg,
- have at least 6 months' seniority with their employer.

Self-employed persons and persons exercising a liberal profession must have been affiliated with the Luxembourg social security system for at least 6 months.

Which training courses are eligible?

Luxembourgish language training is eligible if it is provided either in Luxembourg or abroad:

- by institutions having the status of public or private schools recognised by the public authorities and issuing certificates recognised by the same authorities,
- by the professional chambers,
- by the municipalities,
- by foundations, natural persons and private associations individually approved for this purpose by the Minister having professional training in his/her attributions,
- by ministries, administrations and public institutions,
- by private continuing vocational training organisations with a business permit,
- by continuing vocational training organisations legally established in an EU Member State or in a country that has ratified a bilateral treaty with Luxembourg on this subject and has a business permit in the country of origin,
- businesses providing equipment and services promoting technological progress and training in relation to such equipment,

- providers who have been approved by the Ministry of Health.

To avoid double financing by the State, training planned and co-financed by other legal provisions (in particular training that is part of a training plan or project, training leave for employee representatives) is not eligible.

Training must take place during normal working hours.

How long is language leave?

The maximum duration of language leave is 200 hours per professional career. It must be divided into two periods of 80 hours minimum and 120 hours maximum each. Only those having completed training leading to a diploma or other certificate of achievement during the first period will qualify for the second period.

The leave may be split, the minimum duration being half an hour per day.

For part-time employees, leave hours are calculated proportionally.

How do I apply for language leave?

Requests for language leave should be addressed to the Ministry of Labour and Employment. Employees' requests for leave must include the opinion of their employer.

In the event of a negative opinion, the leave may be postponed if the absence resulting from the requested leave is likely to have a major adverse impact on:

- the operation of the business, or
- the smooth running of the personnel's paid annual leave.

Who pays the compensatory allowance during language leave?

Employees on language leave are entitled, for each hour of leave, to a compensatory allowance equal to the average hourly wage, but not exceeding 4x the minimum social hourly wage for unskilled workers.

The compensatory allowance is paid by the employer. The State shall reimburse the employer 50% of the amount of the compensatory allowance and 50% of the employer's share of social security contributions on the basis of a declaration.

The State shall pay persons engaged in a self-employed or liberal professional activity a compensatory allowance set at 50% of the reference amount defined on the basis of the income used for the last contributory financial year as the basis for pension insurance contributions, without it being able to exceed 4x the minimum social wage for unskilled workers. Payment shall be made on the basis of a declaration.



Do the legal provisions on social security and employment protection remain applicable?

The duration of the language leave is considered as a period of actual work. During the period of language leave, the legal provisions relating to social security and employment protection shall continue to apply to the beneficiary.

Contact

Ministry of Labour, Employment and Social and Solidarity Economy

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



By Grand-Ducal Regulation of 30 March 2006, an agreement on individual access to continuing vocational training concluded between the social partners on 2 May 2003 was declared to be a general obligation for the entire national territory.

This agreement introduced unpaid leave for training, as well as the personal working time arrangement in the context of a flexible working time regulation.

What is the purpose of the personal working time arrangement?

The flexible organisation of individual working time is intended to facilitate participation in training.

Who can benefit from a personal working time arrangement?

A personal working time arrangement may be granted to workers in training who are part of a company/section of a company which has flexible working hours or which allows such a mode of organisation to be set up.

A personal working time arrangement allows employees to adjust daily working hours according to their personal preferences, while respecting, however, the legal limits of working hours (maximum 10 hours per day and 48 hours per week) and respecting the service needs and justified desires of other employees.

What adjustments are possible?

In the agreement on individual access to continuing vocational training, the social partners issued recommendations to the partners involved in the management of flexible working regulations. Thus, flexible working hours could be made more flexible as follows:

- the management of learners' working time deficits at the end of the reference period will be subject to specific solutions (increase in the maximum amount of the deficit per reference period and extension of the period within which the deficits must be absorbed),
- the fixed periods of mandatory presence may be adjusted on an individual basis according to the specific needs of workers,
- the total scope including fixed and movable ranges (start and end of working hours) may be extended beyond normal limits.

Note: the proposed adjustments must comply with the limits imposed by law on working hours, i.e. 10 hours per day and a maximum of 48 hours per week.



Is the company required to grant a personal working time arrangement to the worker?

A worker undergoing training does not have an absolute right to benefit individually or collectively from a flexible working scheme.

Companies can refuse:

- to introduce flexible working time arrangements for the benefit of an employee,
- to arrange the schedule as desired (recommendations above).

However, the company's refusal must be motivated by service needs or by the company's rational organisational imperatives. An internal body within the company may be set up in consultation

with the employee representatives to settle any disagreements concerning the assessment of the grounds invoked in the context of flexible working.

For more information on this subject

Grand-Ducal Regulation of 30 March 2006 declaring a general obligation to conclude an agreement on interprofessional social dialogue on individual access to continuing vocational training between the OGB-L and LCGB unions, on the one hand, and the Luxembourg Employers' Union, on the other.

Grand-Ducal Regulation available via this link:

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



Tax deductibility of continuing training expenses

The Income Tax Act provides that employees may deduct professional development expenses from their taxable income if they are directly related to the employee's professional activity in Luxembourg.

In what capacity should professional development expenses be reported?

Professional development expenses fall within the scope of procurement costs and can be reported in the corresponding section of the tax return. Procurement costs are expenses incurred directly to acquire, secure and retain revenues. Each employee automatically receives an annual flat-rate deduction of €540 for procurement costs. If the actual costs of procurement exceed this amount, the taxpayer may claim the actual amount of his expenses.

If both spouses/partners who are collectively taxable receive income from an salaried occupation, each benefits from the minimum of €540. In the event that all actual procurement costs exceed this flat-rate minimum, the employee may deduct them on request.

Are all training courses eligible?

No, continuing training must be directly related to the employee's occupation and allow the employee to update his/her professional knowledge in order to better meet the requirements of the profession or to progress in the profession. In addition, the costs of further training must be covered by the employee.

Training expenses incurred to acquire knowledge for a change of profession or for the future practice of a profession cannot be deducted for tax purposes.

It is recommended that employees contact their tax office before starting any continuing training to see if the proposed training is eligible for a tax reduction.



In specific terms, what expenses can be declared in connection with training?

Registration fees for continuing training and the acquisition of books may be declared, provided that the latter are intended exclusively for professional use (specialised books which are not in the general interest).

When should expenses for training courses spanning several years be deducted?

The taxpayer must deduct professional development expenses in the tax return for the financial year in which the expenses occurred.

For example, if, in October 2018, a taxpayer pays all the registration fees for a two-year training course, he/she can only claim these expenses on the 2018 tax return.

What information should be provided to the tax office?

It is a good idea to explain to your tax office what your professional activity consists of and how the continuous training in question can help you to progress in your professional career.

You must also provide the tax office with supporting documents proving that you have paid the registration fees and that you have participated in the continuing training.

Contact

RTS tax office responsible for the employee's residence

www.impotsdirects.public.lu



The Luxembourg State grants, under certain conditions, financial aids that may take the form of grants or loans to persons pursuing higher education. It is interesting to know that employees may also benefit from these subsidies.

What academic requirements must be met to qualify for financial assistance?

To be eligible for financial assistance for higher education, you must:

- be enrolled as a full-time or part-time student in a course of higher education leading to a diploma, qualification, certificate or degree of higher education officially recognised in the country where the studies are taking place,
- in the case of part-time studies, take at least 15 ECTS credits per semester or follow a course of at least half the minimum duration of the course,
- follow vocational training abroad on the basis of an authorisation from the Minister responsible for vocational training (secondary education pupils).

What other conditions must the student meet to receive financial assistance?

The student **resident** in the Grand Duchy of Luxembourg must:

- be a Luxembourg national or a family member of a Luxembourg national and be domiciled in Luxembourg, or
- be a national of another EU Member State or of one of the other States party to the Agreement on the European Economic Area and the Swiss Confederation and reside in Luxembourg as an employee or self-employed person or as a person retaining that status or as a family member of one of the above categories of persons or have acquired the right of permanent residence, or
- have political refugee status and be domiciled in Luxembourg, or
- be a national of a third country or be stateless and domiciled in Luxembourg and have resided there for at least 5 years or have obtained long-term resident status before the presentation of the first application and either hold a Luxembourg secondary school leaving certificate or diploma or recognised as equivalent, or be authorised by the Minister to follow vocational training abroad.

The student **non-resident** in the Grand Duchy of Luxembourg must:

- be a worker who is a national of Luxembourg or of another EU Member State or of one of the other States party to the Agreement on the European Economic Area and the Swiss Confederation and work in Luxembourg at the time of application for financial assistance for higher education, or
- be a child of a worker who is a national of Luxembourg or of another EU Member State or of one of the other States party to the Agreement on the European Economic Area and the Swiss Confederation, and who has been working or has worked in Luxembourg for at least 5 years:
 - > in the last 7 years preceding the application for financial assistance for graduate studies, or
 - > in the 7 years preceding the cessation of professional activity for those receiving a pension due under Luxembourg legislation or an invalidity pension, at the time of the application for financial assistance from the State for higher education.

Eligible are also non-resident students whose parents do not work or have worked in Luxembourg, but who have a father or mother whose new spouse or official partner meets the conditions listed in the previous paragraph.

What financial assistance can the student obtain?

Depending on the student's situation, financial assistance may consist of a "grant" part and/or a "loan" part.

The **"grant"** part may include:

- a basic grant of €1,000/semester (€1,025 from the start of the 2019/2020 academic year).
- a mobility grant of €1,225/semester (€1,225 from the start of the 2019/2020 academic year), if the student is studying in a country other than his/her country of residence and pays rent.
- a grant based on social criteria varying between €275 and €1,900 (€281 and €1,947 as from the start of the 2019/2020 school year) and accessible to students resident in a household whose annual taxable income is less than or equal to 4.5 times the annual minimum social wage for unskilled workers. The part of the grant based on social criteria that is not granted in the form of a grant may be added to the amount of the loan.
- a family grant of €250/semester (€256 from the start of the 2019/2020 academic year), if other children in the student's household receive financial assistance for higher education.

The amounts of the grants vary in proportion to the evolution of the application rating of the sliding scale of salaries.

The **"loan"** part consists of a basic loan guaranteed by the State of €3,250 per semester. In the event that the student does not receive the full grant on social criteria in the form of a grant, the remaining part may be granted in the form of a loan. The student must start repaying the loan 2 years after finishing or stopping their studies. The maximum repayment period is in principle 10 years.

The **registration fees** exceeding a flat rate of €100 are taken into account up to a maximum of €3,700 per academic year. Half of the registration fees paid by the State are added to the amount of the grant and the other half to the amount of the loan.

On the basis of a ministerial decision, an increase of €1,000 per academic year may be granted to a student who is in a **serious and exceptional situation** and who is facing extraordinary expenses. The increase is then added half to the grant and half to the student's loan.

Consult the **financial assistance calculation simulator** at www.cedies.public.lu

How long is the student eligible for financial assistance?

- **1st cycle studies:** the student may receive financial assistance for a number of semesters of study exceeding the official duration by a maximum of two units.
- **2nd cycle studies:** the student may receive financial assistance for the number of semesters of study officially planned. This number shall be increased either by two units if the student has completed the first cycle within the officially scheduled duration, or by one unit if the student has exceeded the officially scheduled duration of the first cycle by one unit.
- **Single cycle studies:** the student may receive financial assistance for a number of semesters of study exceeding the official duration by a maximum of two units.
- **Research training cycles:** financial assistance may be granted for a maximum of 8 semesters.

If students wish to complete their first, second or single unfinished cycle of study, they may receive full financial assistance in the form of a loan for a maximum of 2 additional semesters.

Financial assistance may be refused in the event of results deemed seriously insufficient on the basis of criteria of progress, attendance at courses and attendance at examinations.

Can students with their own income benefit from financial assistance for higher education?

Students with a total annual income exceeding 3.5 times the annual minimum social wage for unskilled employees are excluded from receiving financial assistance for higher education. If their own annual income remains less than or equal to 3.5 times the annual minimum social wage for unskilled employees, but exceeds the annual minimum social wage for unskilled employees, they may receive financial assistance in the form of a loan.

If the student's total annual income is less than or equal to the annual minimum social wage of unskilled employees, he/she can benefit from the grant part and/or loan part of the State financial aid.

Income from student work limited to a maximum of 10 hours per week is not taken into account for the calculation of the grant on social criteria.

Can financial aids for higher education be combined with other such aids?

It cannot be combined with the following benefits paid in the student's State of residence:

- any kind of financial assistance for higher education or equivalent,
- any other financial benefit enjoyed by the student or household of which they are a member that is directly related to the student status of the applicant for financial assistance.

This includes family allowances, housing subsidies and regional subsidies.

Students are required to take the necessary steps to obtain the assistance referred to in their country of residence and to produce certificates issued by the competent authorities of the country concerned, indicating the amount of financial assistance and other financial benefits to which they or the household to which they belong may be entitled, or the reason for the refusal. The amount in question is deducted from the financial assistance granted by the Luxembourg State. The absence of the above certificates results in a refusal of financial assistance.

Financial aids for higher education

However, financial assistance from the Luxembourg government may be combined with scholarships awarded on the basis of specific merit criteria and scholarships based on an international programme to promote international student mobility.

What are the deadlines for submitting applications for financial assistance?

The student must apply for each semester of study.

The request for the winter semester must be made by 30 November of each year and the request for the summer semester by 30 April of each year using the form established by the CEDIES.

For more details on the documents to be provided, please visit www.cedies.public.lu.

Contact

Center for Documentation and Information on Higher Education (CEDIES)

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



Support for vocational training of job seekers

Jobseekers registered with the Employment Development Agency (Agence pour le développement pour l'emploi - ADEM) who wish to follow vocational training on their own initiative may, under certain conditions, obtain financial support in the form of a partial reimbursement of the training costs.

How does one apply for vocational training support?

The jobseeker must consult with his/her ADEM adviser and submit a complete application file to ADEM before the start of the training. The file must include the following elements:

- a request containing the presentation of the professional project,
- a complete CV,
- the identity of the training institute, accompanied by proof of the choice of this institute,
- the detailed training programme,
- the duration of the training (start and end),
- the cost of the training, including all taxes,
- where appropriate, information on the diploma/certificate delivered at the end of the training.

Before the start of the training, the file is sent to the Ministry of Labour, Employment and the Social and Solidarity Economy for formal approval. It contains, inter alia, a detailed opinion from the ADEM adviser in charge of the jobseeker's file and a detailed opinion from the Minister responsible for vocational training.

Jobseekers must pre-finance the total cost of the training. They must not receive any other public financial support for the training for which they wish to obtain vocational training assistance.

How does one obtain reimbursement of training costs?

In the event of a positive approval, the jobseeker can submit a request for reimbursement to the ADEM at the end of the training. The application must include, inter alia, proof of payment for the training, a statement of attendance at courses and a sworn statement that the applicant does not receive, for the same training, any other public financial support.

The Ministry of Labour, Employment and the Social and Solidarity Economy may then reimburse the costs of training as follows:

Support for vocational training of job seekers

- 75% of training costs, capped at the monthly amount of the minimum social wage for unskilled workers, in the event of certified attendance of at least 80%,
- the remaining 25% under certain conditions,
- unless a decision to extend is taken by the Minister responsible for Labour and Employment, the repayment period may not exceed twelve months.

Contact

Adviser to the Employment Development Agency

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



Reimbursement of registration fees for Luxembourgish language exams and courses (acquisition of nationality)

The State shall reimburse, under certain conditions, the registration fees for the Luxembourgish language test and Luxembourgish language courses in the context of the procedures for acquiring Luxembourg nationality.

Who can benefit from the reimbursement of registration fees for the Luxembourgish language test and/or courses?

Non-Luxembourgers who wish to acquire Luxembourg nationality by naturalisation, and in some cases by option, must prove their knowledge of the Luxembourg language, to be documented by the certificate of successful completion of the Luxembourgish language test (Sproochentest), respectively the certificate of participation in the Luxembourgish language courses. Within the limits set by Grand-Ducal regulations, registration fees for the examination and the language course(s) may be reimbursed by the State.

Which courses and exams are eligible for a refund?

The following exams/courses give the right, on request, to a refund of registration fees of up to € 750 (respectively € 1,500 in the event of reasonable accommodation):

- the examination for the Luxembourgish language test organised by the National Institute of Languages (INL)
- the 24-hour introductory Luxembourgish language course organised for persons who have resided in Luxembourg for at least 20 years and who wish to acquire Luxembourg nationality by option; it may be organised by the INL or another training provider whose programme is approved by the Minister responsible for National Education
- other Luxembourgish language courses organised by the INL or an organisation whose programme is approved by the Minister responsible for Education and in which the candidate participated before the application for naturalisation or the declaration of option or recovery of Luxembourg nationality was submitted.

What is the procedure to request reimbursement of registration fees?

The applicant must submit a claim for reimbursement using a pre-established form to the Indigenous Service of the Ministry of Justice. The request must be accompanied:

Reimbursement of registration fees for Luxembourgish language exams and courses (acquisition of nationality)

- for the reimbursement of registration fees for the Luxembourgish language test, by a receipt issued by the INL or a copy of a bank transfer or payment,
- for Luxembourgish language courses, proof of payment of registration fees indicating the number of hours of courses attended,
- and, in the case of reasonable accommodation, a certificate issued by a medical specialist attesting to the need for reasonable accommodation.

Contact

Ministry of Justice
Indigenous Service

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



Cofunding of in-company training

Private sector companies can obtain financial assistance from the State for continuing vocational training of their employees in accordance with Articles L.542-1 ff. of the Labour Code. Employees with a personal training project may want to take advantage of this possibility.

Who can pursue training within the framework of this scheme?

To be eligible, training must be aimed at employees affiliated to Luxembourg social security and bound by an employment contract (for a fixed or indefinite period) to a company legally established in Luxembourg and mainly carrying out their activity there.

Which training courses are eligible?

In principle, the following are eligible for co-financing of on-the-job training:

- external training,
- internal training,
- e-learning type training courses

that are carried out in the context of a training plan or in accordance with the terms and conditions set out in a collective agreement applicable to the company.

Training must be provided by persons or organisations authorised to organise training or carry out the training activity, in accordance with Articles L.542-2 and L.542-8 of the Labour Code, including the professional chambers.

Continuing training that is compulsory by law for the exercise of regulated professions and training courses that are the subject of double co-financing by the State are not eligible.

How can employees proceed so that their personal projects are taken into account in the company's training plan?

Employees must ask their manager or the department in charge of human resources management and/or training whether a training plan has been drawn up and whether a request for co-financing will be submitted to the National Institute for the Development of Continuing Vocational Training (INFPC). They must then convince their employer of the usefulness of the training and negotiate to request that it be fully integrated or for certain costs in the training plan.

If the company is interested, but has not yet developed a training plan, the National Institute for the Development of Continuing Vocational Training (INFPC) can inform and support the company at the various stages of the process.

What is the State's contribution?

The State's financial contribution amounts to 15% of the cost of the investment in training realised during the operating year. However, the investment in training is capped according to the size of the company. Thus, it is limited to:

- 20% of the wage bill for companies with between 1 and 9 employees,
- 3% of the wage bill for companies with between 10 and 249 employees,
- 2% of the wage bill for companies with more than 249 employees.

Which costs are eligible for co-financing by the State?

The following are eligible among others:

- the registration fees of participants in the training,
- travel expenses for participants and internal trainers,

- the wage cost of participants calculated on the basis of an average hourly wage resulting from the amount entered on the certificate providing information on the wage bill issued by the Joint Social Security Centre.
- etc.

The financial contribution to the salary cost is increased to 35%, if the training is aimed at:

- employees who do not hold a recognised diploma and whose seniority is less than 10 years,
- employees over the age of 45.

What are the concrete benefits of this scheme for employees?

There may be advantages in terms of covering the cost of training registration fees, but also in terms of time investment in continuing training.



Thus, the legal provisions relating to the co-financing of continuing training provide that training periods fixed outside normal working hours entitle the employee either to compensatory leave corresponding to 50% of the training hours or to financial compensation calculated at the normal working hours rate. The compensation arrangements in the form of leave or compensatory allowance shall be determined between both parties.

Consult the **co-financing calculation simulator** at www.lifelong-learning.lu

Contact

National Institute for Development of Continuing Vocational Training (INFPC)

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



Subsidies for Luxembourgish language courses in companies

The Luxembourg government subsidises companies' efforts in the field of the integration of foreigners by learning Luxembourgish.

Who can benefit from subsidies for Luxembourgish courses?

Private sector companies legally established in the Grand Duchy may submit an application to recover part of the costs associated with their employees' learning of the Luxembourgish language. Self-employed persons are not eligible for the subsidies in question.

Which training courses are eligible?

Luxembourgish language courses given by a trainer/training institute approved by the Ministry of National Education, Children and Youth (MENJE) are eligible for subsidies.

Courses may be at different levels (beginner, intermediate, etc.).

Which costs are eligible?

Trainer's fees and didactic material costs are eligible for a subsidy.

What is the amount of the subsidy for Luxembourgish courses?

The amount of the grant cannot be specified in advance and varies according to the number of companies applying and the total amount of costs.

What is the application procedure for a subsidy for Luxembourgish courses?

The company must apply for a "grant for learning the Luxembourgish language" to the Ministry of Labour, Employment and the Social and Solidarity Economy using a pre-established form. The request must be made before the end of the calendar year. It must include a certain amount of information relating to the training project and be accompanied by supporting documents such as receipted invoices with proof of payment, a certificate stating that the project is not subject to further public co-financing and attendance lists signed by the beneficiaries and the training organisation.

Contact

Ministry of Labour, Employment and Social and Solidarity Economy

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



Other support measures for continuing training

YOUTH LEAVE

Youth leave is a special leave whose purpose it is to enable those in charge of youth activities to follow training courses that promote the development of activities for young persons.

Provided that their programme is approved, the activities for which it is possible to benefit from youth leave are as follows:

- the training and further training of youth workers,
- the training and further training of managers of youth movements or cultural and sports associations, provided that the training and further training activities are mainly aimed at young persons,
- the organisation and supervision of training courses or educational activities for young persons.

The request must be made to the National Youth Service (SNJ).

Contact

National Youth Service (Service national de la jeunesse - SNJ)

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



TRAINING LEAVE FOR STAFF

REPRESENTATIVES

Employee representatives who wish to improve their economic, social and technical knowledge in their role as employee representatives may benefit from training leave.

The duration of the leave varies according to the number of employees in the company, the nature of the first or subsequent term of office and whether they are a permanent or substitute employee representative, a health and safety representative or an equality representative.

The representative must send their employer a duly completed registration form for employee representative courses. The application signed by the employer must be sent to the Labour College (EST).

Contact

Labour College (École supérieure du travail - EST)

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



For further information: www.csl.lu www.guichet.lu www.lifelong-learning.lu

Notes



A series of horizontal lines for writing, consisting of 17 lines.



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