

Mesures d'aide à la formation

Aides à la formation en entreprise

Cofinancement de la formation en entreprise

Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

Congés spéciaux avec prise en charge de la rémunération

Congé individuel de formation

Congé jeunesse

Congé linguistique

Organisation du temps de travail

Aménagement personnel du temps de travail

Congé sans solde pour formation

Autres sources de financement

Déductibilité fiscale

Aides financières pour études supérieures

Bourses européennes

À propos de l'INFPC

L'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) est un établissement public sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

Sa mission principale vise à promouvoir la formation professionnelle continue. L'INFPC est également en charge de l'instruction des demandes des entreprises qui sollicitent l'aide financière de l'État pour leurs plans de formation. Il assure, en outre, la gestion et l'animation du portail www.lifelong-learning.lu et mène, à travers son Observatoire de la formation, une mission de veille et de développement.

La formation, ça marche!

À travers sa nouvelle collection "La formation, ça marche!", l'INFPC souhaite contribuer à la vulgarisation de thématiques liées à la formation professionnelle continue au Luxembourg.

Sans fioriture, il s'agit d'aller à l'essentiel. Le ton simple et direct, la mise en page sobre et le format réduit soulignent le côté pratique de la collection.

Selon un rythme de parution de deux numéros par an, les sujets suivants sont en préparation: Acteurs de la formation continue et de l'orientation, Paysage de la formation tout au long de la vie, Accès aux diplômes en formation continue, Validation des acquis de l'expérience...

Sommaire

🏢 Chapitre 1: Aides à la formation en entreprise

Cofinancement de la formation en entreprise	5
Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	13

🏠 Chapitre 2: Congés spéciaux avec prise en charge de la rémunération

Congé individuel de formation	17
Congé jeunesse	23
Congé linguistique	29

🏠 Chapitre 3: Organisation du temps de travail

Aménagement personnel du temps de travail	35
Congé sans solde pour formation	39

🏠 Chapitre 4: Autres sources de financement

Déductibilité fiscale	45
Aides financières pour études supérieures	49
Bourses européennes	53

Tableau récapitulatif

Cofinancement de la formation en entreprise

Bénéficiaire de l'aide financière de l'État

Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

Demander une subvention pour les cours de luxembourgeois

Maïté, restauratrice, forme ses salariés et ses apprentis

Maïté, 36 ans, possède un petit restaurant. Son équipe se compose de neuf salariés et de trois apprentis. Chaque année, elle prépare un plan de formation axé sur des thèmes tels que nouvelles techniques de cuisine, hygiène, contact client... Depuis quatre ans, Maïté introduit une **demande de cofinancement** (page 5) auprès du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle pour les formations de ses salariés. Même si les apprentis ne sont pas éligibles, les sommes qu'elle touche justifient l'exercice. En effet, elle récupère 14,5% imposables de son investissement annuel en formation (frais de salaire, factures...) et peut désormais s'appuyer sur une méthode pratique pour réaliser son plan de formation.

Démarches à entreprendre par une entreprise qui souhaite obtenir un cofinancement pour son plan de formation.

Cofinancement de la formation en entreprise

Bénéficiaire de l'aide financière de l'État

1. Objet

Procédure qui permet à l'entreprise de bénéficier d'un cofinancement étatique pour son investissement annuel en formation professionnelle continue (FPC).

L'accès à l'aide financière se fait par le biais d'une demande de cofinancement.

2. Bénéficiaires

Entreprises du secteur privé légalement établies au Luxembourg et y exerçant principalement leurs activités.

Au sein de ces entreprises, la formation doit viser les salariés:

- affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise,
- liés par un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) à l'entreprise,
- ou toute personne travaillant en sous-traitance pour l'entreprise postulante.

La formation peut également viser les chefs d'entreprises artisanales, commerciales, industrielles, agricoles ou forestières légalement établies au Luxembourg ainsi que les demandeurs d'emploi.

3. Formation professionnelle continue

Définition

- La **formation professionnelle continue** est définie comme toute action de formation réalisée en étroite liaison avec les activités de l'entreprise et visant l'adaptation, le recyclage ou la promotion du salarié. Elle s'inscrit dans le cadre d'un plan de formation.

Modes de formation éligibles

- Formations auprès d'un offreur de formation (formations externes)
- Formations dispensées par un salarié de l'entreprise (formations internes)
- Formations d'adaptation au poste de travail
- Autoformation, e-learning
- Conférences, foires, salons
- ...

Publics non éligibles

- Apprentis
- Intérimaires
- Étudiants
- Délégués du personnel pour autant qu'il s'agisse de formations entrant dans le cadre de leur fonction de délégué
- Personnes exerçant une profession libérale figurant dans la constitution de l'entreprise

Catégories de formation obligatoires

L'entreprise doit organiser ses projets de formation parmi les 7 catégories suivantes:

- Langues
- Informatique/Bureautique
- Technique/Métiers
- Management/Gestion des Ressources Humaines
- Finances/Comptabilité/Droit
- Qualité/ISO/Sécurité
- Adaptation au poste de travail

Investissement annuel en formation

L'investissement annuel en FPC se calcule en additionnant les différents frais éligibles pour chaque action de formation.

- Frais de salaire des participants et des formateurs internes
- Factures des organismes de formation et des fournisseurs-formateurs
- Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des participants et des formateurs internes
- Frais de préparation pédagogique: salaires des formateurs internes engendrés par la préparation pédagogique de formations internes
- Frais de locaux et de matériel pédagogique
- Frais annuels: frais de réviseur, cotisations à des organismes de formation (p.ex. cotisation à l'IFBL), logiciel de "Gestion de la formation"
- Frais administratifs et de suivi

4. Types de demande de cofinancement à produire

L'investissement annuel en FPC détermine le type de demande de cofinancement à produire par l'entreprise.

- **Bilan annuel:** investissement annuel \leq 75.000 €
- **Demande d'approbation et rapport final:** investissement annuel $>$ 75.000 €

5. Montant du cofinancement et modes de cofinancement

Le montant du cofinancement est calculé par rapport à l'investissement en FPC retenu après acceptation du bilan annuel ou du rapport final par le MENFP. L'entreprise a le choix entre deux modes de cofinancement.

- **Aide directe:** 14,5% imposables du montant de l'investissement. Cette somme est versée sur le compte bancaire de l'entreprise.
- **Bonification d'impôt:** 10% du montant de l'investissement, portés en déduction de l'impôt sur le revenu de l'année en cours.

6. Démarches pratiques

Bilan annuel: investissement ≤ 75.000 €

↳ Principe

Procédure rétrospective: la demande de cofinancement est réalisée après la formation des salariés.

↳ Délai d'introduction

5 mois après la fin de l'exercice d'exploitation

↳ Étapes de réalisation

- Rassembler les justificatifs (copies des factures et des listes de présence...) au fur et à mesure du déroulement des formations
- Télécharger le formulaire depuis le portail www.lifelong-learning.lu
- Remplir le formulaire en inscrivant les montants dépensés
- Classer les justificatifs par catégorie de formation et par projet
- Envoyer le formulaire et les justificatifs au MENFP

Le versement du cofinancement est effectué par le MENFP après contrôle de conformité par l'INFPC.

↳ Documents à produire

- Formulaire dûment rempli
- Pièces justificatives (copies des factures et des listes de présence...)

7. Démarches pratiques

Demande d'approbation et rapport final: investissement > 75.000 €

↳ Principe

- Procédure prévisionnelle suivie d'une procédure rétrospective: l'entreprise indique d'abord ses intentions de formation (demande d'approbation), puis elle précise les réalisations effectives (rapport final)
- Aucun rapport ne peut être introduit sans demande d'approbation préalable

↳ Délais d'introduction

- Demande d'approbation: 3 mois après le début de l'exercice d'exploitation
- Rapport final: 5 mois après la fin de l'exercice d'exploitation

↳ Étapes de réalisation

Demande d'approbation

- Analyser les besoins en formation
- Traduire les besoins en projets de formation
- Regrouper les projets en catégories de formation
- Estimer les durées des formations et le nombre de participants ainsi que les coûts correspondants
- Télécharger le formulaire depuis le portail www.lifelong-learning.lu
- Remplir le formulaire en inscrivant les montants estimés/calculés
- Envoyer le formulaire au MENFP

Le certificat d'approbation est délivré par le MENFP après contrôle de conformité par l'INFPC.

Rapport final

- Rassembler les justificatifs (copies des factures et des listes de présence...) au fur et à mesure du déroulement des formations
- Télécharger le formulaire depuis le portail www.lifelong-learning.lu
- Remplir le formulaire en inscrivant les montants dépensés
- Classer les justificatifs par catégorie de formation et par projet
- Envoyer le formulaire et les justificatifs au MENFP

Le versement du cofinancement est effectué par le MENFP après contrôle de conformité par l'INFPC.

↳ Documents à produire

- Demande d'approbation: formulaire dûment rempli
- Rapport final: formulaire dûment rempli avec pièces justificatives (copies des factures et des listes de présence...)

8. Exemples de cofinancement

Entreprise de 400 personnes

- Investissement retenu: 950.000 €
- Cofinancement imposable: 137.750 €

Entreprise de 80 personnes

- Investissement retenu: 85.000 €
- Cofinancement imposable: 12.325 €

Entreprise de 15 personnes

- Investissement retenu: 30.000 €
- Cofinancement imposable: 4.350 €

9. Appui pédagogique



Formation

L'INFPC propose une formation d'une journée concernant l'élaboration de la demande de cofinancement.

Pour connaître les dates, consulter le portail www.lifelong-learning.lu.

Rendez-vous de la formation

Lors d'un rendez-vous avec le chef d'entreprise, un collaborateur de l'INFPC démontre l'intérêt d'introduire une demande de cofinancement en s'appuyant sur le cas spécifique de l'entreprise.

Contactez Claude Betzen pour fixer une entrevue (voir coordonnées ci-contre).

10. Formulaires et notice explicative



Formulaire de demande de cofinancement

Les formulaires (format Excel) sont le support matériel exclusif pour introduire une demande de cofinancement. Il faut impérativement utiliser la version téléchargeable la plus récente à partir du portail www.lifelong-learning.lu.

Notice explicative

La notice, téléchargeable à partir du portail www.lifelong-learning.lu, constitue le mode d'emploi de l'élaboration des demandes de cofinancement. Elle représente le pendant des formulaires pour ce qui est de la compréhension du contenu et des indicateurs à prendre en compte, des pièces à fournir, des formules à appliquer ou encore des seuils à respecter.

11. Envoi des documents

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP)

Service de la Formation Professionnelle - Loi FPC

Adresse physique: 29, rue Aldringen L-1118 Luxembourg

Adresse postale: L-2926 Luxembourg

Joindre obligatoirement au formulaire papier un CD ou une clé USB contenant la version électronique du formulaire.

12. Informations et téléchargement



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

Département "Législation de la FPC"

Claude Betzen

38, rue de l'Avenir

L-1147 Luxembourg

T 46 96 12 214

claudette.betzen@infpc.lu

Téléchargement

www.lifelong-learning.lu

Référence légale

Code du travail (Section 2 du chapitre II du titre IV du livre V)

Mémorial A - N° 149 du 29.08.2006

Maxime, chef d'entreprise, organise des cours de luxembourgeois pour ses salariés

Maxime, chef d'une entreprise moyenne en pleine expansion, vient d'engager 5 nouveaux salariés frontaliers. Comme la langue véhiculaire au sein de son entreprise est le luxembourgeois, les nouveaux embauchés sont invités à l'apprendre au plus tôt. Il introduit une demande de **subsidés pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise** (page 13) auprès du ministère du Travail et de l'Emploi. Ce ministère prend en charge une partie de la facture de l'offreur de formation. Maxime regroupe les autres formations (adaptation au poste de travail, informatique, sécurité...) dans une **demande de cofinancement** (page 5) qu'il soumet au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Pour cette demande, il peut s'attendre à un cofinancement de l'ensemble des frais de 14,5% imposables.

Démarches à entreprendre par une entreprise qui souhaite bénéficier de subsidés pour les cours de luxembourgeois.

Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

Demander une subvention pour les cours de luxembourgeois

1. Objet

Procédure qui permet à l'entreprise de récupérer une partie des frais liés à l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

2. Bénéficiaires

Entreprises du secteur privé légalement établies au Luxembourg

3. Démarches

L'entreprise doit:

- télécharger et remplir le formulaire de candidature, y adjoindre les pièces demandées (factures originales acquittées, certificat attestant que le projet ne fait pas l'objet d'un autre cofinancement public, listes de présence signées par les ayants droit et par l'institut de formation),
- retourner le formulaire dûment rempli et les pièces demandées, avant la fin de l'année, au ministère du Travail et de l'Emploi.

L'entreprise reçoit un accusé de réception dans lequel il est précisé, le cas échéant, quels documents font défaut.

Le formulaire de candidature renseigne sur:

- les coordonnées du postulant
- la description du projet
- la répartition détaillée des frais

4. Frais éligibles et montant de la subvention

Les frais éligibles se composent des frais de formateur et des frais de matériel didactique.

Il n'est pas possible d'avancer, a priori, le montant de la subvention. En effet, ce montant est calculé en fonction du nombre d'entreprises postulant pour la subvention ainsi que des frais en présence.

5. Informations et téléchargement

Formulaires 

Ministère du Travail et de l'Emploi

27, rue Zithe
L-2940 Luxembourg
Valeria Berrini
T 247-86194
valeria.berrini@mt.etat.lu

Téléchargement

www.mte.public.lu
www.lifelong-learning.lu

Congé individuel de formation

Bénéficiaire de congé supplémentaire pour se former

Congé jeunesse

Permettre aux responsables d'activités pour jeunes de préparer des brevets et de suivre des activités éducatives et des formations

Congé linguistique

Apprendre ou perfectionner sa connaissance de la langue luxembourgeoise

Pierre, titulaire d'un CATP, prépare son brevet de maîtrise

Pierre, 25 ans, détenteur d'un CATP, travaille depuis 2 ans chez un coiffeur. Mais il rêve d'ouvrir son propre salon de coiffure, de devenir chef d'entreprise et de former des apprentis. Il prend l'initiative de s'inscrire au brevet de maîtrise, une formation qui s'étale en principe sur 3 ans. Pierre se renseigne sur les modalités du **congé individuel** (page 17), car il a entendu dire que sa formation est éligible au titre de ce congé spécial. En effet, par tranche de deux ans, il pourra bénéficier au maximum de 20 jours de congé payé supplémentaire. Si le chiffre exact lui sera communiqué par le ministère compétent, Pierre sait d'ores et déjà que 3 jours de formation donnent normalement droit à 1 jour de congé. Pour compenser son absence, son patron recevra une indemnité de la part de l'État.

Démarches à entreprendre par un particulier qui souhaite bénéficier d'un congé payé supplémentaire pour se former. La rémunération liée à ce congé spécial est supportée par l'État.

Congé individuel de formation*

Bénéficiaire de congé supplémentaire pour se former

1. Objet

Congé payé spécial qui permet:

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

2. Bénéficiaires

- Salariés du secteur privé
- Indépendants et personnes exerçant une profession libérale

3. Conditions

Les postulants ne doivent répondre ni à une condition d'âge, ni à une condition de résidence.

* Congé individuel de formation = congé-formation

Salariés

Ils doivent:

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

Indépendants et personnes exerçant une profession libérale

Ils doivent être affiliés depuis au moins **2 ans** à la sécurité sociale luxembourgeoise.

4. Démarches

Salarié

Il doit:

- télécharger et remplir le formulaire de demande,
- obtenir l'avis de son employeur quant à sa demande,
- envoyer au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) le formulaire dûment rempli et accompagné des pièces demandées (contrat de travail, certificat d'inscription ou de préinscription, certificat d'affiliation à la sécurité sociale). Le salarié reçoit un courrier en retour, qui précise le nombre de jours de congé attribués,
- remettre, après la formation, les certificats de participation à l'employeur.

Employeur

Il doit:

- émettre un avis sur la demande introduite par son salarié,
- télécharger et remplir le formulaire de remboursement, y adjoindre les pièces demandées (certificat(s) de participation, fiche(s) de salaire de la période correspondante, attestation patronale indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) de congé individuel effectivement pris, copie de l'accord ministériel...),
- envoyer le formulaire dûment rempli et les pièces demandées au MENFP.

Pour les **indépendants et les personnes exerçant une profession libérale**, la démarche est analogue à celle décrite ci-dessus. Seuls le formulaire et les pièces demandées diffèrent.

5. Avis négatif de l'employeur

- 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.
- Le salarié qui se voit opposer un **refus** de l'employeur peut néanmoins envoyer le formulaire de demande au MENFP. Ce dernier le transmet à une commission consultative, qui émet un avis sur les délais de report. Le ministère prend sa décision en fonction de cet avis.

6. Délai

La demande doit parvenir au MENFP **2 mois** avant le début du congé sollicité.

7. Formations éligibles

Sont **éligibles** les formations offertes soit au Luxembourg, soit à l'étranger, par:

- les chambres professionnelles,
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle,
- 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 formations peuvent ou non avoir un lien direct avec le poste de travail occupé. Elles peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, en cours du soir ou le weekend.

Les formations cofinancées par d'autres dispositions légales ne sont **pas éligibles**.

8. Détermination du nombre de jours de congé individuel de formation

Le nombre total de jours de congé individuel dépend de la durée de formation en heures définie par l'organisme de formation.

Le nombre d'heures de formation est converti en nombre de journées de travail. Huit heures de formation comptent pour une journée de travail. Le quotient ainsi calculé est divisé par trois pour obtenir le nombre de jours de congé individuel. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Exemple de calcul pour une formation de 30 heures

$30 : 8 = 3,75$ journées de travail

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

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

9. Durée du congé individuel de formation

- La durée maximale du congé individuel est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.
- Le nombre maximal de jours de congé individuel attribuable est de 20 jours sur une période de 2 ans.
- La durée minimale du congé individuel est de 1 jour.

Pour les salariés qui travaillent à temps partiel, les jours de congé individuel sont calculés proportionnellement au temps de travail.

10. Indemnité compensatoire

Salarié

Chaque jour de congé accordé donne droit à une indemnité compensatoire, égale à son salaire journalier moyen, payée par l'employeur. Cette indemnité ne peut dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (6.899,24 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010). L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par l'État du montant de l'indemnité et de la part patronale des cotisations sociales.

Indépendant et personne exerçant une profession libérale

Ce public bénéficie également d'une indemnité compensatoire payée par l'État. Elle est fixée sur la base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance-pension et elle ne peut dépasser 4 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés (6.899,24 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010).

11. Protection sociale et protection de l'emploi

Pendant la durée du congé individuel, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

12. Informations et téléchargement



Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP)

Service de la Formation professionnelle - Congé individuel

29, rue Aldringen

L-1118 Luxembourg

T 247-85233

jerry.lenert@men.lu

Téléchargement

www.men.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Référence légale

Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation

Chapitre IV. - Congés spéciaux du Livre II, Titre III du Code du travail, Section 9.

Mémorial A - N° 241 du 28.12.2007

Christophe, animateur bénévole d'un club de jeunes, suit une formation de spécialisation "Sport Loisirs"

Christophe, 32 ans, travaille à temps plein dans le secteur public. En tant que bénévole, il anime le club de jeunes de sa commune. Il est déjà en possession du 3^e cycle du brevet d'animateur et aimerait suivre une formation de spécialisation dans le domaine de l'escalade. À ce titre, il peut bénéficier du **congé jeunesse** (page 23), une mesure qui lui permet d'obtenir des jours de congé payé supplémentaire. La durée maximale est limitée à 60 jours au total et ne peut dépasser 20 jours ouvrables sur une période de 2 ans. Comme la durée du congé jeunesse est assimilée à une période de travail effectif, Christophe continue à toucher son salaire. L'État restitue à l'employeur le salaire avancé ainsi que les charges patronales.

Démarches à entreprendre par un particulier qui souhaite bénéficier d'un congé payé supplémentaire dans le cadre de la mise en œuvre d'activités en faveur de la jeunesse. La rémunération liée à ce congé spécial est supportée par l'État.

Congé jeunesse

Permettre aux responsables d'activités pour jeunes de préparer des brevets et de suivre des activités éducatives et des formations

1. Objet

Congé payé spécial qui permet la participation à des activités en faveur des jeunes telles que:

- des stages,
- des journées ou semaines d'étude,
- des camps ou colonies.

Ces activités peuvent avoir lieu au Luxembourg ou à l'étranger.

2. Bénéficiaires

Responsables d'activités pour jeunes:

- Salariés du secteur public ou privé
- Indépendants ou personnes exerçant une profession libérale

3. Conditions

Salariés

Ils doivent:

- être normalement occupés sur un lieu de travail situé au Luxembourg,
- être liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Luxembourg.

Indépendants et personnes exerçant une profession libérale

Ils doivent être affiliés depuis au moins **2 ans** à la sécurité sociale luxembourgeoise.

4. Démarches

Salarié

Il doit:

- télécharger le formulaire et remplir la partie le concernant,
- obtenir l'avis de son employeur quant à sa demande,
- adresser le formulaire à l'organisateur de la formation ou de l'activité concernée.
Cet organisateur (association ou fédération) certifie, par sa signature, la participation du demandeur,
- envoyer le formulaire au Service National de la Jeunesse (SNJ). Le salarié reçoit un courrier en retour, qui précise le nombre de jours de congé attribués,
- remettre, après la formation/l'activité, le(s) certificat(s) de participation à son employeur.

Employeur

Il doit:

- émettre un avis sur la demande introduite par son salarié,
- télécharger et remplir le formulaire de remboursement, y adjoindre les pièces demandées (certificat(s) de participation, fiche(s) de salaire de la période correspondante),
- envoyer le formulaire dûment rempli et les pièces demandées au SNJ.

Pour les **indépendants et les personnes exerçant une profession libérale**, la démarche est analogue à celle décrite ci-dessus. La fiche de salaire est à remplacer par une copie du bulletin d'impôt émis par l'Administration des contributions directes.

5. Avis négatif de l'employeur

Le congé peut être **différé** si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé payé annuel du personnel.

6. Délai

La demande doit parvenir au SNJ **1 mois** avant le début du congé sollicité.

7. Activités éligibles

Formations

- Formation d'aide-animateur / animateur
- Formation de spécialisation (3^e cycle)
- Séminaires nationaux et internationaux offerts par le SNJ, dans le cadre du programme "Jeunesse en action"
- Séminaires nationaux et internationaux d'organisations internationales comme les guides et scouts

Activités éducatives

- Colonies de vacances organisées par des organismes agréés au Luxembourg
- Camps pour jeunes organisés par les mouvements guides et scouts ou les sapeurs-pompiers
- Activités de loisirs organisées par les communes
- Concours internationaux pour jeunes talents y compris la préparation des jeunes à ces concours
- Activités culturelles: stages de créativité, stages musicaux, tournées de chorales de jeunes, orchestres de jeunes...

8. Détermination du nombre de jours de congé jeunesse

- Pour les **titulaires d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur** (ou qualification équivalente*), les jours de congé jeunesse accordés correspondent à la durée de la formation/activité.
- Pour les **personnes ne remplissant pas ces critères**, deux tiers du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes peuvent être couverts par un congé jeunesse.

* Brevets reconnus équivalents au brevet d'(aide)-animateur

- Brevets reconnus dans des pays étrangers: Bafa (F), Juleika (D)...
- Formations spécifiques: animateur sports-loisirs, entraîneur avec formation spécifique pour l'entraînement des jeunes, aide socio-familial
- Formations professionnelles dans le domaine éducatif: éducateur/-trice gradué(e), éducateur/-trice diplômé(e), instituteurs/-trice, professeurs
- Autres formations: pédagogue, psychologue, prêtres, assistant(e) pastoral(e)

9. Durée du congé jeunesse

- La durée maximale du congé jeunesse est de **60 jours** pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.
- Le nombre maximal de jours de congé jeunesse attribuable est de **20 jours** sur une période de 2 ans.
- Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins **deux jours**, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement.

Le congé jeunesse ne peut être rattaché au congé annuel légal ou à une période de maladie si le cumul représente une absence continue de plus de trois semaines.

Pour les salariés qui travaillent à temps partiel, les jours de congé jeunesse sont calculés proportionnellement au temps de travail.

10. Indemnité compensatoire

Salarié

Chaque jour de congé accordé donne droit à une indemnité compensatoire, égale à son salaire journalier moyen, payée par l'employeur. Cette indemnité ne peut dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (6.899,24 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010). L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par l'État du montant de l'indemnité et de la part patronale des cotisations sociales.

Indépendant et personne exerçant une profession libérale

Ce public bénéficie également d'une indemnité compensatoire payée par l'État. Elle est fixée sur la base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance-pension et elle ne peut dépasser 4 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés (6.899,24 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010).

11. Protection sociale et protection de l'emploi

Pendant la durée du congé jeunesse, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

12. Informations et téléchargement



Service National de la Jeunesse (SNJ)

Netty Sheehan

Adresse physique: 138, boulevard de la Pétrusse L-2330 Luxembourg

Adresse postale: BP 707 L-2017 Luxembourg

T 247-86451

netty.sheehan@snj.etat.lu

Téléchargement

www.snj.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Référence légale

Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation

Chapitre IV. - Congés spéciaux du Livre II, Titre III du Code du travail, Section 9.

Mémorial A - N° 241 du 28.12.2007

Mercedes, médecin indépendant, veut suivre des cours de luxembourgeois

Mercedes, 45 ans, travaille depuis 6 mois dans un centre médical en tant que médecin indépendant. De nationalité espagnole, elle compte s'inscrire à des cours intensifs auprès d'un institut géré par l'État afin de parfaire sa maîtrise de la langue luxembourgeoise. Une collègue l'informe de l'existence du **congé linguistique** (page 29), une mesure qui peut lui procurer jusqu'à 200 heures de congé payé spécial. Mercedes, qui croyait qu'il fallait avoir le statut de salariée pour obtenir ce congé, est ravie de cette nouvelle et s'empresse de remplir sa demande via le formulaire en ligne.

Démarches à entreprendre par un particulier qui souhaite bénéficier d'un congé pour se former en langue luxembourgeoise pendant sa durée normale de travail. La rémunération liée à ce congé est en partie supportée par l'État.

Congé linguistique

Apprendre ou perfectionner sa connaissance de la langue luxembourgeoise

1. Objet

Congé payé spécial qui permet:

- d'apprendre le luxembourgeois ou
- d'en perfectionner sa connaissance.

Les cours de luxembourgeois doivent se dérouler pendant la durée normale du travail du postulant.

En apprenant le luxembourgeois, les personnes ciblées pourront s'intégrer plus facilement dans la société par le biais du marché de l'emploi.

2. Bénéficiaires

- Salariés de toutes nationalités travaillant dans le secteur privé
- Indépendants et personnes exerçant une profession libérale

Ce congé vaut également pour les salariés étrangers désirant acquérir la **nationalité luxembourgeoise** afin d'obtenir les certifications linguistiques imposées par la législation en matière de nationalité.

3. Conditions

Salariés

Ils doivent:

- être normalement occupés sur un lieu de travail situé au Luxembourg,
- être liés depuis au moins **6 mois** par un contrat de travail à un même employeur légalement établi au Luxembourg.

Indépendants et personnes exerçant une profession libérale

Ils doivent être affiliés depuis au moins **6 mois** à la sécurité sociale luxembourgeoise.

4. Démarches

La durée totale du congé linguistique est limitée à 200 heures qui sont obligatoirement divisées en 2 tranches de 80 respectivement 120 heures. Le postulant doit répéter la démarche pour chacune des tranches.

Salarié

Il doit:

- télécharger et remplir le formulaire de demande,
- obtenir l'avis de son employeur quant à sa demande,
- envoyer au ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) le formulaire dûment rempli et accompagné des pièces demandées (contrat de travail, certificat d'inscription, certificat d'affiliation à la sécurité sociale, horaire et durée des cours...). Le salarié reçoit un courrier en retour, qui précise le nombre d'heures de congé attribuées,
- remettre, après la formation, les certificats de participation à l'employeur.

Employeur

Il doit:

- émettre un avis sur la demande introduite par son salarié,
- télécharger et remplir le formulaire de remboursement, y adjoindre les pièces demandées (certificat(s) de participation indiquant le taux de participation, fiche(s) de salaire de la période correspondante détaillant le congé effectivement pris, attestation patronale indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) de congé linguistique effectivement pris, numéro d'ordre de l'accord ministériel...),
- envoyer le formulaire dûment rempli et les pièces demandées au MTE.

Pour les **indépendants et les personnes exerçant une profession libérale**, la démarche est analogue à celle décrite ci-dessus. Seuls le formulaire et les pièces demandées diffèrent.

5. Pluralité de demandes

En cas de pluralité de demandes par les salariés d'une même entreprise, empêchant l'accord simultané, priorité sera donnée à la demande provenant du salarié justifiant de **l'ancienneté la plus importante** auprès de l'entreprise (à défaut d'accord entre les salariés concernés).

6. Formations éligibles

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées 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,
- par les chambres professionnelles et les communes,
- par les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

7. Avis de l'employeur

Le congé peut être:

- **accepté** par l'employeur,
- **différé** par l'employeur si l'absence risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

8. Durée du congé linguistique

- La durée totale du congé linguistique est limitée à **200 heures**, qui sont obligatoirement divisées en deux tranches de 80 respectivement 120 heures chacune pour le bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Seul le fait d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou par un autre certificat de réussite ou de participation d'au moins 75% au cours de la 1^{re} tranche ouvre le droit à la 2^e tranche.
- Le congé peut être fractionné. La durée minimale est d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés qui travaillent à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement au temps de travail.

9. Indemnité compensatoire

Salarié

Chaque heure de congé accordée donne droit à une indemnité compensatoire, égale à son salaire horaire moyen, payée par l'employeur. Cette indemnité ne peut dépasser le quadruple du salaire social horaire minimum pour salariés non qualifiés (39,88 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010). L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par l'État du montant de l'indemnité et de la part patronale des cotisations sociales.

Indépendant et personne exerçant une profession libérale

Ce public bénéficie également d'une indemnité compensatoire payée par l'État pour chaque heure de congé accordée. L'indemnité est fixée sur la base du revenu horaire ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance-pension et elle ne peut dépasser 4 fois le salaire social horaire minimum pour salariés non qualifiés (39,88 € / indice 719,84 au 1^{er} juillet 2010).

10. Protection sociale et protection de l'emploi

Pendant la durée du congé linguistique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

11. Informations et téléchargement



Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE)

26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg
T 247-86100
info@mte.public.lu

Téléchargement

www.mte.public.lu
www.guichet.public.lu
www.lifelong-learning.lu

Référence législative

Loi du 17 février 2009 portant 1. introduction d'un congé linguistique; 2. modification du Code du Travail; 3. modification de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation-recherche.

Mémorial A - N° 33 du 26.02.2009

Aménagement personnel du temps de travail

Profiter de l'horaire mobile pour se former

Congé sans solde pour formation

Se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de se former

Paul, salarié, suit une formation de 3 semaines qui l'oblige à quitter plus tôt son poste de travail

Paul, 42 ans, travaille au sein d'une entreprise située au nord du Luxembourg. Les salariés disposent d'un horaire mobile. Paul s'est inscrit à titre personnel à une formation qui se déroule à Luxembourg-Ville. Le début des cours est fixé à 18h00. Normalement, la plage fixe dans laquelle il doit être présent à son poste de travail l'oblige à rester jusqu'à 18h00. Cependant, en se basant sur **l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile** (page 35), il a conclu avec son chef de quitter plus tôt pour pouvoir assister à ses cours.

Modèle d'équilibre entre temps de travail et temps de formation des salariés par l'aménagement du temps de travail.

Aménagement personnel du temps de travail

Profiter de l'horaire mobile pour se former

1. Objet

Mesure qui permet de suivre plus facilement des formations en s'appuyant sur les flexibilités offertes par une gestion souple du temps de travail.

En effet, grâce à l'horaire mobile, le salarié peut aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

2. Bénéficiaires

Salariés qui travaillent dans une entreprise qui possède un horaire mobile.

3. Horaire mobile

- L'horaire mobile est un système d'organisation du travail qui permet d'aménager, au jour le jour, la durée et l'horaire individuels de travail.
- Cet aménagement doit se faire dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

4. Démarche

Comme il n'existe pas de démarche universelle de gestion de l'horaire mobile, le législateur n'a pas pu mettre en place un cadre fixe des règles à adopter. C'est pourquoi, il n'existe que des recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile.

5. Recommandations aux partenaires impliqués

Le règlement de l'horaire mobile peut ainsi prévoir que:

- la **gestion des déficits d'heures de travail** constatés en fin de période de référence sera soumise à des solutions spécifiques. En l'occurrence, le montant maximum du déficit par période de référence pourra être augmenté au bénéfice du salarié en formation, de même que le délai dans lequel les déficits doivent être résorbés pourra être allongé,
- les **plages fixes** dans lesquelles les salariés doivent obligatoirement être présents pourront être modulées sur une base individuelle selon les contraintes spécifiques des personnes en formation,
- l'**amplitude totale** (début et fin des heures de travail) comprenant les plages fixes et mobiles pourra être étendue au-delà des limites normales.

6. Refus de l'employeur

Il peut être envisagé au sein des entreprises que celles qui, soit refusent d'introduire un aménagement flexible du temps de travail au bénéfice d'un apprenant, soit refusent d'aménager l'horaire dans le sens voulu ci-avant, doivent **motiver** leur refus 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.

7. Limites du dispositif

Des besoins de service et des impératifs d'organisation rationnelle de l'entreprise peuvent être opposés à la demande du salarié ou des représentants des salariés. Il ne s'agit donc pas d'un droit absolu.

8. Informations

- Chambre de commerce: T 42 39 39-235
- Chambre des métiers: T 42 67 67-1
- Chambre d'agriculture: T 31 38 76-24
- Chambre des salariés: T 48 86 16-208
- LCGB: T 49 94 24-235
- OGB-L: T 26 49 69-423

Référence légale

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 OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Mémorial A - N° 85 du 19.05.2006

Didier, salarié, souhaite suivre pour son propre compte une formation de 3 mois

Didier, 24 ans, un jeune spécialiste bancaire, souhaite suivre aux États-Unis une formation de haut niveau, reconnue au Luxembourg. Il est prêt à prendre tous les frais de la formation à son compte et à se défaire temporairement de son engagement professionnel. Cependant, il n'a pas considéré qu'il ne possède pas encore une ancienneté de service de 2 ans auprès de son employeur actuel. Ainsi, il devra attendre quelque temps avant de faire sa demande de **congé sans solde pour formation** (page 39) afin d'obtenir la certification désirée.

Démarches à entreprendre par un particulier qui souhaite interrompre temporairement son contrat de travail afin de se former.

Congé sans solde pour formation

Se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de se former

1. Objet

Mesure qui permet de se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle.

2. Bénéficiaires

Salariés du secteur privé qui bénéficient d'une ancienneté de service de plus de **2 ans** chez leur employeur, quel que soit le type de contrat de travail qui les lie à l'entreprise.

3. Formations éligibles

Les formations éligibles sont celles offertes 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,
- le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle,
- les chambres professionnelles,
- les communes,
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

4. Démarche

Le salarié doit faire sa demande:

- par lettre recommandée avec accusé de réception ou
- par lettre remise en main propre avec accusé de réception.

La lettre doit être adressée à l'employeur.

5. Contenu de la demande

La demande doit contenir une indication:

- du type de formation,
- de la durée de la formation,
- de l'organisme de formation,
- de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention précisant que l'absence de réponse endéans les 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

6. Réponse de l'employeur

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception.

La demande de congé sans solde peut être:

- **acceptée** par l'employeur. Sur demande de ce dernier, le salarié doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a demandé un congé sans solde,
- **refusée** par l'employeur si le postulant est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés,
- **reportée** par l'employeur, au-delà d'une période ne pouvant excéder:
 - 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois,
 - 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 est **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 du postulant ne peut être organisé pendant la période de préavis en raison de la **spécificité de son travail** ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche / profession visée,
- lorsque le travail est de **nature saisonnière** et que le congé demandé se situe dans une période de nature saisonnière.

7. Pluralité de demandes

En cas de pluralité de demandes de congé par un même département ou par une même entreprise empêchant l'accord simultané, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés ou de report de congé, à la demande émanant du salarié justifiant de **l'ancienneté la plus importante** auprès de l'entreprise.

8. Interruption du congé sans solde pour formation

L'acceptation de la demande de congé sans solde pour formation vaut accord irrévocable aussi bien pour le salarié que pour l'employeur.

Toutefois, en cas de force majeure, l'annulation de l'acceptation de l'employeur ou de l'engagement du salarié peut se faire sous certaines conditions:

- Si cette annulation émane du **salarié**, elle nécessite l'accord de l'employeur. Cependant, elle ne peut se faire si une personne sous contrat à durée déterminée a été engagée par l'employeur pour remplacer le salarié.
- Si cette annulation émane de l'**employeur**, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

9. Maladie du salarié

La maladie durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé.

En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou en cas de force majeure qui rendrait impossible, tout ou partie, la participation à la formation, 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 accordée.

10. Durée du congé sans solde pour formation

- Durée cumulée maximale des congés: 2 années par employeur
- Durée minimale d'un congé: 4 semaines consécutives
- Durée maximale d'un congé: 6 mois consécutifs

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

11. Preuve de la participation

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

12. Effet sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Il s'agit d'une interruption momentanée des effets du contrat de travail sans qu'il y ait rupture.

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.

13. Informations

- Chambre de commerce: T 42 39 39-235
- Chambre des métiers: T 42 67 67-1
- Chambre d'agriculture: T 31 38 76-24
- Chambre des salariés: T 48 86 16-208
- LCGB: T 49 94 24-235
- OGB-L: T 26 49 69-423

Référence légale

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 OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Mémorial A - N° 85 du 19.05.2006

Déductibilité fiscale

Déduire les frais de perfectionnement professionnel de la base imposable de ses revenus

Aides financières pour études supérieures

Bénéficiaire d'une bourse et/ou d'un prêt

Bourses européennes

Profiter du soutien offert par la Commission européenne

Marie, aide éducatrice, suit une formation en cours d'emploi pour devenir éducatrice

Marie, 25 ans, travaille depuis peu dans une maison relais au Luxembourg et y est engagée comme aide éducatrice. Le métier lui plaît et elle est prête à reprendre des études. Elle s'inscrit dans une école en Belgique qui offre la possibilité de décrocher le diplôme d'éducateur gradué en cours d'emploi. Le diplôme est reconnu au Luxembourg. Afin de bénéficier de jours de congé payé supplémentaire, elle introduit une demande de **congé individuel** (page 17) auprès du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Outre ce congé spécial, Marie veut déduire les frais d'inscription de sa déclaration d'impôt. Elle se renseigne auprès de son bureau d'imposition: si la facture dépasse le minimum forfaitaire de 540 € dont bénéficie chaque salarié, Marie pourra déduire ces frais dans sa **déclaration d'impôt** (page 45).

Démarches à entreprendre par un particulier salarié qui souhaite déduire ses frais de perfectionnement professionnel dans le cadre de sa déclaration d'impôt.

Déductibilité fiscale

Déduire les frais de perfectionnement professionnel de la base imposable de ses revenus

1. Objet

Procédure qui permet au salarié de déduire les dépenses de perfectionnement professionnel de son revenu imposable.

2. Bénéficiaires

Toute personne imposable sur les revenus qu'elle perçoit d'une activité salariée.

3. Conditions

- Les frais doivent avoir un lien direct avec l'activité professionnelle exercée par le salarié.
- Les frais doivent être supportés par le salarié.
- Les frais doivent obligatoirement permettre au contribuable d'actualiser ses connaissances professionnelles et de progresser dans son activité salariée (*Fortbildungskosten*).
- Les frais de formation professionnelle (*Ausbildungskosten*) qui englobent les dépenses faites en vue d'acquérir les connaissances requises pour l'exercice futur d'une profession ou le changement de profession ne sont pas déductibles.

4. Frais éligibles

- Droits d'inscription à la formation continue supportés par le salarié.
- Frais d'acquisition de livres pour autant qu'ils aient été provoqués par des motifs d'ordre exclusivement professionnel (livres spécialisés qui ne revêtent pas d'intérêt général).

5. Démarches

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. Chaque salarié bénéficie d'office du **minimum forfaitaire de 540 €** par année d'imposition en vue de couvrir des frais d'obtention.

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

Il est recommandé au salarié d'expliquer brièvement au bureau d'imposition en quoi la formation suivie peut l'aider à progresser dans sa carrière professionnelle.

6. Délai

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

Exemple

Si un contribuable paye, en octobre 2010, l'entièreté des frais d'inscription à une formation qui dure 2 ans, il peut uniquement faire valoir ces dépenses sur la déclaration fiscale de l'exercice 2010.

7. Informations

www.impotsdirects.public.lu

Référence légale

Loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
Mémorial A - N° 079 du 06.12.1967

Lucas, salarié, veut décrocher un master

Lucas, 35 ans, souhaite préparer un master en "Gestion des entreprises" en formation continue et se demande à quelles mesures d'aide il a droit. Le coût de l'inscription s'élève à 5.000 € et les cours se déroulent pendant deux ans, les vendredis et les samedis. Lucas fait une demande de **congé individuel** (page 17) accueillie favorablement par son patron. En cas d'acceptation de la demande par le ministère compétent, il peut bénéficier de 20 jours de congé supplémentaire tout en continuant à toucher son salaire. De plus, il s'informe auprès du Cedies (Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur) pour savoir si l'État peut lui accorder une **aide financière pour études supérieures** (page 49).

Démarches à entreprendre par un particulier qui souhaite bénéficier d'une aide financière pour études supérieures.

Aides financières pour études supérieures

Bénéficiaire d'une bourse et/ou d'un prêt

1. Objet

Procédure qui permet de bénéficier, par année académique, d'une aide financière pour études supérieures.

Cette aide financière est cumulable avec les bourses AFR (Aides à la formation-recherche) qui soutiennent les chercheurs pendant leurs études doctorales et postdoctorales (www.fnr.lu).

2. Bénéficiaires

Toute personne inscrite dans un cycle d'études supérieures remplissant une des conditions suivantes:

- être **luxembourgeois**: résider au Luxembourg,
- être **membre de l'Union Européenne**: séjourner au Luxembourg conformément au chapitre 2 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, au Luxembourg en qualité de travailleur salarié, de travailleur non salarié, 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,
- être ressortissant d'un **État tiers ou être apatride**: résider au Luxembourg depuis 5 ans, détenir un diplôme de fin d'études secondaires équivalent au diplôme luxembourgeois,
- avoir le statut de **réfugié politique**: résider au Luxembourg.

L'âge et le pays de déroulement des études n'entrent pas en jeu.

3. Montant de l'aide financière et pondération

L'aide financière s'élève à 13.000 € par année académique.

Elle est composée:

- d'une bourse et/ou
- d'un prêt à taux d'intérêt fixe de 2%.

La pondération entre la bourse et le prêt dépend du revenu du postulant.

Si le postulant **n'a pas de revenu** (le job étudiant durant les vacances d'été ne compte pas):

- la bourse sera de 6.500 € par année académique,
- le prêt sera de 6.500 € par année académique.

Si le postulant **a un revenu qui dépasse le seuil annuel de 22.500 €**,

la pondération entre la bourse et le prêt se fera en fonction de ce revenu.

4. Frais d'inscription

Les frais d'inscription sont pris en compte lors du calcul de l'aide financière.

Pour cela, ils doivent dépasser 100 € par an, sans pour autant excéder un maximum de 3.700 € par année académique. Ils sont toujours ajoutés à hauteur de 50% à la bourse et de 50% au prêt.

Exemple en cas de frais d'inscription de 2.000 €

Dans ce cas de figure, 1.000 € sont ajoutés à la bourse et 1.000 € sont ajoutés au prêt.

Si le postulant bénéficie de la bourse et du prêt de 6.500 €, ceux-ci seront augmentés de 1.000 €. Il recevra donc une bourse de 7.500 € et un prêt de 7.500 €.

5. Démarches

Pour chaque année académique, il y a lieu de faire une demande par le biais d'un questionnaire préétabli, disponible auprès du Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (CEDIES).

Selon la situation du postulant, entre autres les pièces suivantes sont à adjoindre, tout ou partie, à la demande:

- certificat d'inscription à l'université,
- facture des frais d'inscription payés,
- certificat de résidence au Luxembourg,
- certificat d'affiliation délivré par le Centre commun de la Sécurité sociale,
- fiches de salaires des trois derniers mois.

6. Délai

Aide financière valant pour toute l'année académique

- Date finale de demande du questionnaire: 31 octobre
- Date finale d'envoi du questionnaire et des pièces demandées: 30 novembre

Aide financière valant seulement pour le 2^e semestre

- Date finale de demande du questionnaire: 31 mars
- Date finale d'envoi du questionnaire et des pièces demandées: 30 avril

7. Informations

Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (CEDIES)

Service des aides financières

209, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

T 247-88650

cedies@mesr.etat.lu

www.cedies.lu

Références légales

Loi modifiant: 1. la loi modifiée du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures; 2. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; 3. la loi du 21 décembre 2007 concernant le boni enfant; 4. la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes; 5. le Code de la sécurité sociale

Mémorial A - N° 118 du 26.07.2010

Nathalie souhaite acquérir une première expérience professionnelle

Nathalie, 24 ans, a terminé ses études supérieures en arts plastiques. Elle souhaite acquérir une première expérience professionnelle avant de commencer à chercher un travail au Grand-Duché. Elle aimerait faire un stage de 4 mois à Rome, dans un atelier artistique déterminé. Nathalie a contacté le Centre Information Jeunes (CIJ), qui est l'institution d'envoi d'un projet Leonardo da Vinci Mobilité "Personnes sur le marché du travail". Via ce projet, Nathalie pourra bénéficier d'une **bourse** de 3.437 € qui lui permettra de cofinancer le voyage et le séjour à Rome.

Bourses européennes

Profiter du soutien offert par la Commission européenne

1. Objet

Le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV) de la Commission européenne soutient des initiatives qui visent:

- la coopération entre les acteurs de l'apprentissage tout au long de la vie et
- le développement des aptitudes professionnelles en fonction des besoins du marché du travail.

2. Sous-programmes

L'EFTLV se compose de quatre sous-programmes:

- Comenius pour l'enseignement scolaire (enseignement primaire, enseignement secondaire, enseignement secondaire technique)
- Erasmus pour l'enseignement supérieur
- Leonardo da Vinci pour l'enseignement et la formation professionnels
- Grundtvig pour l'éducation des adultes

Tableau récapitulatif

Mesures pour entreprises	Public	Durée du congé / Montant du cofinancement	Prise en charge (partielle ou intégrale) de la rémunération par l'État	Responsabilité	Plus d'info
Cofinancement de la formation en entreprise	- Entreprises du secteur privé légalement établies au Luxembourg et y exerçant principalement leur activité	- 14,5% imposables de l'investissement annuel en formation	oui	Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle	page 5
Subsides pour cours de langue luxembourgeoise	- Entreprises du secteur privé légalement établies au Luxembourg	- Il n'est pas possible d'avancer le montant de la subvention	non	Ministère du Travail et de l'Emploi	page 13
Mesures pour particuliers					
Congé individuel de formation	- Salariés du secteur privé possédant une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur actuel - Indépendants et personnes exerçant une profession libérale affiliés depuis au moins 2 ans à la sécurité sociale luxembourgeoise	- Maximum sur toute une carrière: 80 jours de congé - Maximum par période de deux ans: 20 jours	oui	Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle	page 17
Congé jeunesse	Responsables d'activités pour jeunes - Salariés du secteur privé et public - Indépendants et personnes exerçant une profession libérale affiliés depuis au moins 2 ans à la sécurité sociale luxembourgeoise	- Maximum sur toute une carrière: 60 jours de congé - Maximum par période de deux ans: 20 jours	oui	Service National de la Jeunesse	page 23
Congé linguistique	- Salariés du secteur privé possédant une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur actuel - Indépendants et personnes exerçant une profession libérale affiliés depuis au moins 6 mois à la sécurité sociale luxembourgeoise	- Maximum sur toute une carrière: 200 heures (obligatoirement réparties sur deux tranches)	oui	Ministère du Travail et de l'Emploi	page 29
Aménagement du temps de travail	- Salariés travaillant dans une entreprise qui possède un horaire mobile	/	non	Salarié / Entreprise	page 35
Congé sans solde pour formation	- Salariés du secteur privé possédant une ancienneté de service d'au moins 2 ans auprès de leur employeur actuel	- Durée cumulée maximale des congés: 2 années par employeur - Durée minimale d'un congé: 4 semaines consécutives - Durée maximale d'un congé: 6 mois consécutifs	non	Salarié / Entreprise	page 39
Déductibilité fiscale	- Toute personne imposable sur les revenus qu'elle perçoit d'une activité salariée qui suit une formation en relation avec son métier dont le coût dépasse 540 €	- En relation avec le coût de la formation	non	Bureau d'imposition	page 45
Aides financières pour études supérieures	- Toute personne inscrite dans un cycle d'études supérieures et qui doit remplir, entre autres, certaines conditions de nationalité et de résidence	- 13.000 € par année académique qui se répartissent entre une bourse et/ ou un prêt à taux d'intérêt fixe de 2% - La pondération entre la bourse et le prêt dépend du revenu du postulant	non	CEDIES	page 49
Bourses européennes	- Étudiants, jeunes diplômés, salariés - Formateurs et professionnels de la formation professionnelle ou de l'éducation des adultes - Enseignants, personnes adultes	- Le montant de la bourse dépend de l'action, de la durée du séjour et du pays de destination	non	ANEFORÉ	page 53

Éditeur

Institut national pour le développement
de la formation professionnelle continue
INFPC, établissement public
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg
T 46 96 12-1
F 46 96 20
www.infpc.lu
www.lifelong-learning.lu

Rédaction

INFPC

Comité de lecture

Chambre de commerce
Chambre des métiers
Chambre des salariés
Ministère de l'Éducation nationale
et de la Formation professionnelle

Merci à tous les ministères et à toutes
les institutions qui ont participé à la relecture
de ce numéro.

Téléchargement

www.laformationcamarche.lu

Commande

collection.mesures@infpc.lu

Tirage

4.000 exemplaires

Mise en page

Cropmark

Collection: La formation, ça marche!

Mesures d'aide à la formation, n°1
56 pages, première édition, novembre 2010

ISBN 978-2-9599690-3-4

© INFPC, 2010

Mesures d'aide à la formation

Vous envisagez de suivre une formation, mais vous ne souhaitez pas lui consacrer tout votre congé. De surcroît, vous trouvez son coût élevé. Des solutions existent!

Afin de soutenir les entreprises et les particuliers dans leur effort de formation, le gouvernement propose une large palette d'aides financières et de facilités de mise en œuvre.

Les entreprises peuvent prétendre à des aides financières pour les formations destinées à leurs salariés. Selon le dispositif retenu, ces aides s'appliquent à toutes les catégories de formation ou uniquement aux cours de luxembourgeois.

Selon leur situation, les particuliers peuvent profiter de congés payés spéciaux, de mesures agissant sur le temps de travail ou encore d'autres sources de financement.

Cet ouvrage vous invite à découvrir les différentes mesures et vous guide dans vos démarches. Profitez-en. La formation, ça marche!



Institut National
pour le développement
de la Formation
Professionnelle Continue



Une initiative de l'INFPC, Institut national pour le développement
de la formation professionnelle continue, établissement public

38, rue de l'Avenir L-1147 Luxembourg T + 352 46 96 12-1 F + 352 46 96 20
infpc@infpc.lu www.infpc.lu www.lifelong-learning.lu