



**AIDES À LA
FORMATION**

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	11

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

Congé individuel de formation	15
Congé jeunesse	21
Congé linguistique	27

🏠 Chapitre 3: Organisation du temps de travail

Aménagement personnel du temps de travail	33
Congé sans solde pour formation	37

🏠 Chapitre 4: Accès aux diplômes

Validation des acquis de l'expérience	43
---------------------------------------	----

🏠 Chapitre 5: Autres sources de financement

Déductibilité fiscale	49
Aides financières pour études supérieures	53
Bourses européennes	55

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

Merci à toutes les institutions qui ont participé
à la validation du contenu.

Téléchargement

www.lifelong-learning.lu

Commande

collection@infpc.lu

Mise en page

Cropmark

Collection lifelong-learning

Aides à la formation

ISBN 978-2-9599690-3-4

© INFPC, 2013



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

🏠 Mesures pour entreprises

🏠 Mesures pour particuliers

Aides 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!

Les pouvoirs publics proposent une large palette d'aides financières et de facilités destinées à soutenir les entreprises et les particuliers dans leur effort de formation.

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

Les particuliers peuvent bénéficier de congés payés spéciaux, de mesures agissant sur le temps de travail et d'autres aides spécifiques.

Cet ouvrage vous invite à découvrir toutes ces dispositions.

À propos de l'INFPC

L'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Sa mission vise à promouvoir la formation continue.

Ses activités s'organisent autour de trois axes:

- Guider les entreprises qui sollicitent l'aide publique à la formation en leur fournissant un service d'information et d'accompagnement.
- Gérer et animer le portail www.lifelong-learning.lu, site d'information sur la formation continue.
- Mener des travaux de veille et de développement à travers l'Observatoire de la formation.

Collection lifelong-learning

Les publications de la collection "lifelong-learning" présentent des informations clés sur la formation continue au Luxembourg. Le ton simple et direct, la mise en page sobre et le format réduit soulignent le côté pratique de la collection.

Pour retrouver toute l'information sur la formation continue et pour accéder à plus de 5.000 offres de formation, consulter le portail www.lifelong-learning.lu.

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

Mathilde, restauratrice, forme ses salariés et ses apprentis

Mathilde, 36 ans, possède un restaurant. Son équipe se compose de 9 salariés et de 3 apprentis. Chaque année, elle prépare un plan de formation axé sur des thèmes tels que nouvelles techniques de cuisine, hygiène, contact client... Depuis 4 ans, Mathilde introduit une **demande de cofinancement** (page 5) auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) pour les formations de ses salariés. Même si les formations des apprentis ne sont pas éligibles, les sommes perçues justifient la démarche. En effet, elle récupère 20% imposables de son investissement annuel en formation (frais de salaire, factures...) et peut s'appuyer sur une méthode pratique pour réaliser son plan de formation.



Cofinancement de la formation en entreprise

Bénéficiaire de l'aide financière de l'État

1. Objet

Mesure permettant à l'entreprise de bénéficier d'un soutien financier de la part de l'État, pour son investissement annuel en formation professionnelle continue (FPC). La FPC constitue 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.

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.

La formation doit viser les salariés:

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

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. Types de demande de cofinancement

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

- Bilan annuel: investissement annuel \leq 75.000 €

↳ Principe

Procédure rétrospective: la demande de cofinancement est réalisée au terme de l'exercice d'exploitation

↳ Délai d'introduction

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

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

↳ Principe

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

Investissement annuel en formation

L'investissement annuel en FPC est le résultat de l'addition des différents frais éligibles, relatifs à chaque action de formation.

- Frais de salaire des participants et des formateurs internes
- Frais de formateurs externes
- Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration
- Frais de préparation pédagogique
- Frais de locaux et de matériel pédagogique
- Frais de cotisations à des organismes de formation
- Frais de réviseur/consultant
- Frais de logiciel de "Gestion de la formation"
- Frais administratifs et de suivi (5%)

4. Montant du cofinancement

Le montant du cofinancement est déterminé par l'investissement en FPC retenu après acceptation du bilan annuel ou du rapport final par le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP). L'entreprise a le choix entre deux modes de cofinancement.

Aide directe

- 20% imposables du montant de l'investissement retenu, soit 14% nets d'impôt
- Majoration de 15% pour les frais de salaire des participants répondant aux critères suivants:
 - pas de diplôme reconnu par les autorités publiques et une ancienneté $<$ 10 ans,
 - âge $>$ 45 ans

Bonification d'impôt

- 14% du montant de l'investissement, portés en déduction de l'impôt sur le revenu de l'année en cours
- Majoration de 11% pour les frais de salaire des participants répondant aux critères suivants:
 - pas de diplôme reconnu par les autorités publiques et une ancienneté $<$ 10 ans,
 - âge $>$ 45 ans

5. Assistance INFPC



Formation

Pour faciliter la tâche des entreprises, l'INFPC propose une formation d'une journée intitulée "Cofinancement de la formation en entreprise".

Consulter le portail www.lifelong-learning.lu pour connaître les dates.

Rendez-vous de la formation

Lors d'une entrevue avec un responsable de l'entreprise, un collaborateur de l'INFPC explique la procédure d'élaboration d'une demande de cofinancement en s'appuyant sur le cas spécifique de l'entreprise.

Contactez l'INFPC pour fixer un rendez-vous (voir Point 8).

6. Formulaires et notice explicative



Formulaire de demande de cofinancement

Les formulaires en format Excel sont le support exclusif pour introduire une demande de cofinancement. Seule la version correspondant à l'année de référence de la demande de cofinancement doit être utilisée. Elle est téléchargeable depuis le portail www.lifelong-learning.lu.

Notice explicative

La notice explicative à destination des entreprises facilite l'élaboration des demandes de cofinancement. Elle est téléchargeable depuis le portail www.lifelong-learning.lu.

7. Envoi des documents

La demande de cofinancement doit être envoyée en un seul exemplaire, par envoi recommandé et dans le respect des délais légaux, à l'INFPC.

Les demandes de cofinancement, sous format papier (demande d'approbation, rapport final et bilan annuel), doivent être accompagnées d'une version électronique (uniquement fichier Excel) sauvegardée sur CD ou clé USB.

INFPC - Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
Cofinancement FPC
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg

8. Informations et téléchargements



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

Claude Betzen
Responsable financement FPC
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg
T 46 96 12 214
claude.betzen@infpc.lu

Téléchargements

www.lifelong-learning.lu

Références légales

Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail
(Section 2 du chapitre II du titre IV du livre V) tel que modifié par la suite.

Mémorial A - N° 149 du 29.08.2006

Règlement grand-ducal du 22 janvier 2009 tel que modifié par la suite.

Mémorial A - N° 9 du 29.01.2009

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

Maxime, chef d'entreprise, vient d'engager 5 nouveaux salariés frontaliers. Comme la langue véhiculaire dans 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 11) 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 à l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC). Pour cette demande, il peut obtenir un cofinancement de l'ensemble des frais de 20% imposables.



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.

2. Bénéficiaires

Entreprises du secteur privé légalement établies au Luxembourg.

3. 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 candidates à la subvention ainsi que des frais en présence.

4. Informations et téléchargement



Ministère du Travail et de l'Emploi

26, rue Sainte Zithe
L-2939 Luxembourg
Valeria Berrini
T 247-86194
valeria.berrini@mt.etat.lu

Téléchargement

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

Congé individuel de formation

Bénéficier d'un congé spécial 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/DAP, prépare son brevet de maîtrise

Pierre, 25 ans, détenteur d'un **Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP/DAP)**, est employé depuis 2 ans chez un coiffeur. Cependant, il envisage d'ouvrir son propre salon de coiffure, de devenir chef d'entreprise et de former des apprentis. Il prend l'initiative de s'inscrire à la formation menant au brevet de maîtrise, une formation qui s'étale en principe sur 3 ans. Pierre se renseigne sur les modalités du **congé individuel de formation** (page 15), car il a entendu dire que sa formation est éligible au titre de ce congé. En effet, par période de 2 ans, il pourra bénéficier de 20 jours de congé payé supplémentaires et, au maximum, de 80 jours sur l'ensemble de sa carrière. 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.



Congé individuel de formation

Bénéficiaire d'un congé spécial pour se former

1. Objet

Congé payé spécial ou congé-formation 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
- Indépendants
- Personnes exerçant une profession libérale

3. Conditions

Les candidats ne doivent répondre à aucune condition d'âge ou de résidence.

La demande doit parvenir au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) **2 mois** avant le début du congé sollicité.

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. Formations éligibles

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

- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités,
- les chambres professionnelles,
- les communes,
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions,
- les ministères, administrations et établissements publics.

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 financées par d'autres dispositions légales ne sont **pas éligibles**.

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 MENFP prend sa décision en fonction de cet avis.

5. Nombre de jours et durée

Le nombre total de jours de congé-formation dépend de la durée de la 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-formation. 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.

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours sur une période de 2 ans.

La durée minimale du congé-formation est de 1 jour.

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

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

6. 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. L'employeur avance l'indemnité. Il se fait rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales par l'État.

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 ne peut dépasser 4 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

7. Informations et téléchargement



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

Service de la Formation professionnelle - Congé individuel de formation

29, rue Aldringen

L-1118 Luxembourg

T 247-85932

sacha.linden@men.lu

Téléchargement

www.men.public.lu

www.guichet.public.lu

www.lifelong-learning.lu

Références légales

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

Loi du 28 mars 2012 modifiant 1. la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et 2. le Code du Travail

Mémorial A - N° 67 du 04.04.2012

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 des 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.

Pour ce faire, il peut bénéficier du **congé jeunesse** (page 21), qui lui permet d'obtenir des jours de congé payé supplémentaires. 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.



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 de vacances.

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

2. Bénéficiaires

Responsables d'activités pour jeunes:

- Salariés
- Indépendants
- Personnes exerçant une profession libérale

3. Conditions

La demande doit parvenir au Service National de la Jeunesse (SNJ) **1 mois** avant le début du congé sollicité.

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. 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 les 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...

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.

5. Nombre de jours et durée

- 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.
- 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 par périodes d'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.

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

6. 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. L'employeur avance l'indemnité. Il se fait rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales par l'État.

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 ne peut dépasser 4 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

7. Informations et téléchargement



Service National de la Jeunesse (SNJ)

Netty Sheehan
138, boulevard de la Pétrusse
L-2330 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 1.

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 27), qui lui donne droit 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.



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.

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

2. Bénéficiaires

- Salariés
- Indépendants
- 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

Les demandes en octroi d'un congé linguistique doivent parvenir au ministère du Travail et de l'Emploi **avant** le début des cours.

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. Formations éligibles

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées au Luxembourg ou à l'étranger par:

- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités,
- les chambres professionnelles,
- les communes,
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions,
- les ministères, administrations et établissements publics.

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

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.

5. Durée

- La durée totale du congé linguistique est limitée à **200 heures**, qui sont obligatoirement divisées en deux tranches de 80 à 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 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.

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

6. 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. L'employeur avance l'indemnité. Il se fait rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales par l'État.

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 ne peut dépasser 4 fois le salaire social horaire minimum pour salariés non qualifiés.

Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE)

Nancy Bischelbach
26, rue Sainte Zithe
L-2939 Luxembourg
T 247-86143
nancy.bischelbach@mt.etat.lu

Téléchargement

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

Références légales

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.

Chapitre IV. - Congés spéciaux du Livre II, Titre III du Code du travail, Section 12.

Mémorial A - N° 33 du 26.02.2009

Loi du 28 mars 2012 modifiant 1. la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et 2. le Code du Travail

Mémorial A - N° 67 du 04.04.2012

Aménagement personnel du temps de travail

Profiter de l'horaire mobile pour se former

Congé sans solde pour formation

Interrompre temporairement 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 dans une entreprise située au nord du Luxembourg et dans laquelle les salariés sont soumis à un horaire mobile. Il 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 33), il a conclu avec son supérieur hiérarchique de quitter plus tôt son travail pour pouvoir assister à ses cours.



Aménagement personnel du temps de travail

Profiter de l'horaire mobile pour se former

1. Objet

Suivre plus facilement des formations en bénéficiant d'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, dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

2. Bénéficiaires

Salariés travaillant 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 de travail de chaque salarié.

Cet aménagement doit se faire dans le respect des limites légales de la durée du travail et 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. Recommandations aux partenaires impliqués

Il n'existe pas de dispositif universel de gestion de l'horaire mobile. Seules les recommandations aux partenaires impliqués dans la gestion des règlements d'horaire mobile sont proposés.

Le règlement de l'horaire mobile peut 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.

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.

5. Informations

- Chambre de commerce: T 42 39 39-1
- Chambre des métiers: T 42 67 67-1
- Chambre d'agriculture: T 31 38 76-1
- Chambre des salariés: T 2749-4200
- LCGB: T 49 94 24-1
- OGBL: T 2 6543 777

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 OGBL 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, jeune employé du secteur bancaire, souhaite suivre une formation de haut niveau aux États-Unis, 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 ne possède pas 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 37) afin d'obtenir la certification désirée.



Congé sans solde pour formation

Interrompre temporairement ses engagements professionnels afin de se former

1. Objet

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 ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Avis de l'employeur

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 pour laquelle il a demandé un congé sans solde,
- **refusée** par l'employeur si le candidat 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 avoir lieu:

- 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 candidat 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.

4. Durée

- 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.

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.

5. Informations

- Chambre de commerce: T 42 39 39-1
- Chambre des métiers: T 42 67 67-1
- Chambre d'agriculture: T 31 38 76-1
- Chambre des salariés: T 2749-4200
- LCGB: T 49 94 24-1
- OGBL: T 2 6543 777

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 OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Mémorial A - N° 85 du 19.05.2006

Validation des acquis de l'expérience

Transformer son expérience en diplôme

Marc, mécanicien, souhaite prendre la relève dans l'entreprise familiale

Détenteur d'un Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP/DAP) de mécanicien d'autos et de motos, Marc, 33 ans, travaille comme mécanicien dans le garage de son oncle depuis 13 ans. Il l'aide également dans la gestion journalière de l'entreprise. Désireux de prendre un jour la relève, Marc s'informe auprès du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle sur la possibilité d'obtenir le brevet de maîtrise de mécatronicien d'autos. Le ministère lui répond que, sur la base de ses années d'expérience, il peut faire une **demande de validation** des acquis de l'expérience pour le brevet de maîtrise. Cette demande se déroule en deux étapes. D'abord Marc soumet au ministère une **demande de recevabilité**, accompagnée des justificatifs requis, en précisant le brevet de maîtrise visé. Ensuite, après avoir reçu une réponse positive, il dépose sa **demande de validation sur le fond**. À travers la demande de validation sur le fond, il apporte la preuve qu'il a acquis les connaissances, aptitudes et compétences requises par le brevet de maîtrise visé, en matière de droit du travail et social, droit de l'entreprise, calcul des salaires, mécanismes comptables et analyse financière, calcul du prix de revient, techniques de communication, gestion du personnel, organisation de l'entreprise, création d'entreprise, réforme de la formation professionnelle, pédagogie appliquée, théorie et pratique professionnelles du métier concerné. La validation des acquis de l'expérience ne lui est accordée que partiellement, car la commission de validation juge ses compétences incomplètes au niveau du calcul des salaires, des mécanismes comptables et de l'analyse financière ainsi que du calcul du prix de revient. Marc décide de suivre les cours du soir correspondant à ces matières. Il dispose d'un délai de 3 ans pour obtenir les compétences manquantes.



Validation des acquis de l'expérience

Transformer son expérience en diplôme

1. Objet

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une procédure qui permet de valoriser une expérience professionnelle ou extra-professionnelle dans le but d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire technique, un brevet de maîtrise de l'artisanat, un diplôme ou un brevet de l'enseignement supérieur.

Pour le candidat, la décision de la commission de validation ou du jury peut mener aux cas de figure suivants:

- aucune validation,
- validation partielle,
- validation totale.

Concernant les diplômes universitaires, la VAE donne uniquement un accès aux différents niveaux d'études selon l'expérience du candidat.

Les certificats, diplômes et brevets acquis par la VAE sont équivalents aux certificats, diplômes et brevets obtenus par les autres modes de contrôle des connaissances et confèrent les mêmes droits.

2. Bénéficiaires

La VAE concerne tous les publics, quels que soient l'âge, le niveau d'études ou la situation professionnelle.

3. Conditions

Les candidats à la VAE doivent avoir exercé, de manière rémunérée ou bénévole, en continu ou non, leur activité pendant une durée totale de trois ans au moins, soit 5000 heures. Le diplôme pour lequel une demande de VAE est sollicitée doit être en rapport avec l'activité exercée.

4. Informations

La procédure de validation des acquis de l'expérience varie en fonction du diplôme visé.

Certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire technique et Brevet de maîtrise

Certificat de capacité professionnelle (CCP), certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), certificat de capacité manuelle (CCM)

Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), Certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP)

Diplôme de technicien (DT)

Diplôme de fin d'études secondaires techniques

Brevet de Maîtrise de l'artisanat

Pour identifier le diplôme qui correspond à son expérience, le candidat peut recourir à l'assistance de la cellule VAE du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) ou consulter le portail My School, rubrique Liens rapides - Horaires et programmes (www.myschool.lu). Il peut également obtenir des informations auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et des chambres professionnelles compétentes (Chambre des salariés et Chambre de commerce).

Contact

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

Validation des acquis de l'expérience

29, rue Aldringen

L-2926 Luxembourg

T 247-85248 ou 247-85132

vae@men.lu

www.vae.men.lu

Enseignement supérieur

Brevet de technicien supérieur – BTS

La demande de validation des acquis de l'expérience est introduite auprès du directeur du lycée qui organise la formation au BTS concerné. Tous les BTS ne sont pas encore accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Les candidats sont invités à se renseigner auprès des lycées en fonction du diplôme visé.

Contacts

Lycée technique pour professions de santé - LTPS

27, rue Barblé

L-1210 Luxembourg

T 44 11 37 36

secretariat.siege@ltps.lu

www.ltps.lu

Lycée technique école de commerce et de gestion - LTECG

21, rue Marguerite de Brabant

L-1254 Luxembourg

T 26 04 50

secretariat@ltecg.lu

www.ltecg.lu

Lycée technique des Arts et Métiers

19, rue Guillaume Schneider

L-2522 Luxembourg

T 46 76 16-1

secretariat@ltam.lu

www.ltam.lu

Lycée technique d'Esch

32, rue Henri Koch

L-4354 Esch/Alzette

T 55 95 45-1

secretariat@lte.lu

www.lte.lu

Lycée Josy Barthel

2, rue Gaston Thorn

L-8268 Mamer

T 26 31 40-1

secretariat-eleves@ljbm.lu

www.ljbm.lu

Diplômes universitaires (Bachelor et Master)

Les candidats doivent s'inscrire en ligne et déposer leur dossier de candidature complet au Service des Études et de la Vie Étudiante (SEVE).

Contact

Université du Luxembourg

SEVE - Service des études et de la vie étudiante

T 46 66 44 -6222, -6610, -6312, -6614

seve.infos@uni.lu

www.uni.lu

Références légales

Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle

Mémorial A - N°220 du 30.12.2008

Règlement grand-ducal du 11 janvier 2010 portant organisation de la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des brevets, diplômes et certificats prévue au chapitre V de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Mémorial A - N°6 du 19.01.2010

Loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg

Mémorial A - N°149 du 06.10.2003

Déductibilité fiscale

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

Aides financières pour études supérieures

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

Bourses européennes

Profiter du soutien de 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 en tant qu'aide éducatrice. Ce métier lui plaît et elle est prête à reprendre des études. Elle s'inscrit dans une école, en Belgique, qui offre la possibilité d'obtenir le diplôme d'éducateur gradué en cours d'emploi. Le diplôme est reconnu au Luxembourg. Afin de bénéficier de jours de congé payé supplémentaires, elle introduit une demande de **congé individuel de formation** (page 15) 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 49).



Déductibilité fiscale

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

1. Objet

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.
- Les frais doivent être supportés par le salarié.
- Les frais doivent obligatoirement permettre au salarié d'actualiser ses connaissances professionnelles et de progresser dans son activité professionnelle (*Fortbildungskosten*).
- Les frais de formation professionnelle (*Ausbildungskosten*), qui englobent les dépenses réalisées pour acquérir les connaissances requises pour l'exercice futur d'une profession ou le changement de profession, ne sont pas déductibles.

Les dépenses de perfectionnement professionnel sont considérées comme 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.

Le salarié peut également déduire toutes dépenses de perfectionnement professionnel supérieures à ce minimum forfaitaire dans le cadre de sa déclaration fiscale. La déduction doit concerner l'exercice fiscal durant lequel les dépenses sont intervenues.

4. Frais éligibles

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

5. 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 obtenir un master

Lucas, 35 ans, souhaite préparer un master en "Gestion des entreprises" en formation continue grâce aux aides auxquelles 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 de formation** (page 15) accueillie favorablement par son patron. En cas d'acceptation de la demande par le ministère compétent, il peut bénéficier jusqu'à 20 jours de congé supplémentaires tout en continuant à percevoir son salaire. De plus, il s'informe auprès du Cedies, le 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 53).



Aides financières pour études supérieures

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

1. Objet

Bénéficiaire, 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. 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
info@cedies.public.lu
www.cedies.lu

Référence légale

Loi du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'Etat pour études supérieures telle que modifiée par la suite

Mémorial A - N°49 du 28.06.2000

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 26 semaines à Rome, dans un atelier artistique. 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 5.200 € qui lui permettra de financer le voyage et le séjour à Rome.



Bourses européennes

Profiter du soutien de 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.

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

2. Bénéficiaires

- Étudiants, jeunes diplômés, salariés, personnes sur le marché du travail
- Formateurs et professionnels de la formation professionnelle ou de l'éducation des adultes
- Enseignants
- Adultes

3. Informations

ANEFORÉ

Agence nationale pour le programme européen d'éducation
et de formation tout au long de la vie

58, boulevard Grande-Duchesse Charlotte

L- 1330 Luxembourg

T 247-85284

info@anefore.lu

www.anefore.lu

Aides aux 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	- 20% imposables de l'investissement annuel en formation - 35% sur frais de salaire de certaines catégories de participants	oui	Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle	p. 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	p. 11
Aides aux particuliers					
Congé individuel de formation	- Salariés 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	p. 15
Congé jeunesse	Responsables d'activités pour jeunes - Salariés - 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	p. 21
Congé linguistique	- Salariés 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	p. 27
Aménagement du temps de travail	- Salariés travaillant dans une entreprise qui possède un horaire mobile	/	non	Salarié / Entreprise	p. 33
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	p. 37
Validation des acquis de l'expérience	- Tous les publics	/	non	pages 44/45	p. 43
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	p. 49
Aides financières pour études supérieures	- Toute personne inscrite dans un cycle d'études supérieures, sous certaines conditions	- Se renseigner auprès du CEDIES	non	CEDIES	p. 53
Bourses européennes	- Étudiants, jeunes diplômés, salariés - Formateurs et professionnels de la formation professionnelle ou de l'éducation des adultes - Enseignants, adultes	- Le montant de la bourse dépend de l'action, de la durée du séjour et du pays de destination	non	ANEFORÉ	p. 55