

# L'employeur est-il obligé d'avoir un plan de formation ?

## Réponse courte

Non, l'employeur n'est **pas obligé d'avoir un plan de formation formalisé** au Luxembourg. La législation luxembourgeoise **ne l'impose pas de manière générale**. L'employeur peut former ses salariés selon les besoins identifiés, sauf si une **convention collective** ou un accord d'entreprise applicable l'exige expressément.

Cependant, l'absence de plan formalisé limite l'accès à certains dispositifs publics, notamment les **aides au cofinancement** de l'État via l'INFPC, qui nécessitent un plan structuré incluant les actions prévues, les bénéficiaires et les objectifs pédagogiques. Par ailleurs, l'obligation de **consulter la délégation du personnel** sur les actions de formation collective s'applique même en l'absence de plan formalisé. Il reste fortement recommandé de **documenter toutes les actions** réalisées pour garantir la traçabilité, faciliter la gestion RH et répondre aux éventuels **contrôles de l'ITM**.

## Définition

La **formation professionnelle continue** désigne l'ensemble des actions permettant aux salariés d'acquérir, de maintenir ou d'actualiser leurs compétences professionnelles. Le **plan de formation** est un document interne structurant les actions de formation envisagées sur une période donnée (généralement annuelle).

Il **n'existe pas d'obligation légale générale** imposant à toutes les entreprises d'élaborer un tel plan, sauf disposition spécifique dans une **convention collective** ou un **accord d'entreprise**.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'équité sans plan formalisé ?

Il faut fixer des critères objectifs documentés pour la sélection des bénéficiaires, assurer une prise en charge équitable (notamment CDD et temps partiels), conserver les attestations et justificatifs. L'ITM peut exiger la preuve d'une organisation effective et non discriminatoire.

### Faut-il documenter les formations même sans plan ?

Oui, il est fortement recommandé de documenter toutes les actions réalisées pour garantir la traçabilité, faciliter la gestion RH et répondre aux éventuels contrôles de l'ITM. La formalisation interne sécurise juridiquement les démarches RH même sans obligation.

### L'employeur est-il obligé d'avoir un plan de formation au Luxembourg ?

Non, la législation luxembourgeoise n'impose pas de plan formalisé de manière générale. L'employeur peut former ses salariés selon les besoins identifiés, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise applicable l'exige expressément.

### Que se passe-t-il sans plan de formation formalisé ?

L'absence de plan limite l'accès aux aides publiques INFPC qui exigent un plan structuré incluant actions, bénéficiaires et objectifs pédagogiques. La consultation de la délégation reste obligatoire pour toute mesure collective (art. L. 414-3, 11°).

### Quelles aides publiques exigent un plan de formation ?

Les aides au cofinancement de l'État via l'INFPC, prévues par la loi modifiée du 19 décembre 2008, nécessitent un plan structuré incluant actions prévues, bénéficiaires et objectifs pédagogiques. Sans plan, l'entreprise perd l'accès à ces dispositifs financiers.

## Une convention collective peut-elle imposer un plan de formation ?

Oui. Si la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable exige un plan formalisé, l'employeur est tenu de s'y conformer. Il faut donc vérifier les dispositions applicables à l'entreprise avant de décider du format des actions de formation.

## Conditions d'exercice

L'organisation de formations sans plan formalisé est possible dans un cadre légal précis, qui varie selon les circonstances.

Situation	Obligation
<b>Texte conventionnel applicable</b>	Si la convention collective exige un plan formalisé, l'employeur est tenu de s'y conformer
<b>Accès aux aides publiques INFPC</b>	Soumis à la présentation d'un <b>plan détaillé</b> incluant actions prévues, bénéficiaires et objectifs
<b>Actions ponctuelles sans aide</b>	Peuvent être décidées à l'initiative de l'employeur ou du salarié sans formalisation préalable
<b>Consultation de la délégation</b>	Obligatoire pour toute mesure collective de formation (art. <a href="#">L.414-3</a> (11°))
<b>Égalité de traitement</b>	L'accès à la formation doit être garanti sans discrimination (art. <a href="#">L.414-2</a> (3°))

## Modalités pratiques

Les formations peuvent être organisées en interne ou auprès de prestataires externes, sans nécessité de plan formalisé préalable. L'employeur doit néanmoins garantir l'équité et la traçabilité du processus.

Point de vigilance	Action requise
<b>Sélection des bénéficiaires</b>	Fixer des <b>critères objectifs</b> documentés, applicables de manière non discriminatoire
<b>Prise en charge des coûts</b>	Assurer une <b>prise en charge équitable</b> , notamment pour les salariés en CDD ou à temps partiel
<b>Traçabilité</b>	Conserver les attestations de formation et les justificatifs de participation
<b>Contrôle <u>ITM</u></b>	L' <u>ITM</u> peut exiger la preuve de l'organisation effective et équitable des actions de formation

## Pratiques et recommandations

Même en l'absence d'obligation légale, il est recommandé de formaliser dans un document interne les formations prévues, les publics visés et les objectifs pédagogiques. Cette formalisation facilite le **pilotage des compétences**, les demandes de **cofinancement INFPC** et la **sécurisation juridique** des démarches RH.

Il est impératif de **consulter la délégation du personnel** pour toute mesure collective de formation, qu'un plan formalisé existe ou non. Cette consultation préalable est une obligation légale qui s'applique indépendamment de l'existence d'un plan structuré.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-8</u>	Formation professionnelle continue — droits et conditions d'organisation
Art. <u>L.414-3</u> (11°)	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les plans de formation
Art. <u>L.414-2</u> (3°)	Égalité de traitement dans l'accès à la formation
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue — conditions de cofinancement public
Conventions collectives	Certaines imposent un plan formalisé : vérifier les dispositions applicables à l'entreprise

L'absence de plan de formation formalisé **n'empêche pas** l'organisation de formations, mais **limite l'accès aux aides publiques** et peut **complexifier la gestion sociale**. Il est conseillé de **documenter systématiquement** toutes les actions de formation réalisées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.