

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**.

Conditions d'exercice

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

Situation	Obligation
Texte conventionnel applicable	Si la convention collective exige un plan formalisé, l'employeur est tenu de s'y conformer
Accès aux aides publiques INFPC	Soumis à la présentation d'un plan détaillé incluant actions prévues, bénéficiaires et objectifs
Actions ponctuelles sans aide	Peuvent être décidées à l'initiative de l'employeur ou du salarié sans formalisation préalable
Consultation de la délégation	Obligatoire pour toute mesure collective de formation (art. <u>L.414-3</u> (11°))
Égalité de traitement	L'accès à la formation doit être garanti sans discrimination (art. <u>L.414-2</u> (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
Sélection des bénéficiaires	Fixer des critères objectifs documentés, applicables de manière non discriminatoire
Prise en charge des coûts	Assurer une prise en charge équitable , notamment pour les salariés en CDD ou à temps partiel
Traçabilité	Conserver les attestations de formation et les justificatifs de participation
Contrôle <u>ITM</u>	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.