Un plan de formation doit-il être mis à jour annuellement ?

Réponse courte

La mise à jour annuelle du plan de formation n'est pas une **obligation légale générale** au Luxembourg. Toutefois, dans les entreprises de plus de **150 salariés**, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation au moins une fois par an, ce qui implique une actualisation régulière du plan.

En pratique, il est fortement recommandé de **réviser le plan de formation chaque année** pour anticiper les besoins, préparer les demandes de **cofinancement public** et respecter les obligations d'information et de consultation. Cette mise à jour annuelle, bien que non imposée par la loi pour toutes les entreprises, permet d'assurer la cohérence avec les évolutions internes et externes et de sécuriser l'accès aux aides publiques.

Définition

Le **plan de formation** est un document interne élaboré par l'employeur, recensant l'ensemble des actions de formation envisagées pour les salariés au cours d'une période déterminée. Il vise à organiser, planifier et **budgétiser** les initiatives de développement des compétences, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés. Au Luxembourg, le plan de formation n'est pas expressément défini par le Code du travail, mais il constitue un **outil de gestion RH reconnu** et encouragé dans le cadre de la politique de formation continue.

Questions fréquentes

La mise à jour conditionne-t-elle l'accès aux cofinancements ?

Oui. L'accès aux cofinancements publics (loi modifiée du 19 décembre 2008) requiert la présentation d'un plan de formation actualisé. Une révision annuelle sécurise donc l'éligibilité aux aides et la cohérence avec les évolutions internes et externes.

Pourquoi formaliser la mise à jour du plan ?

La formalisation sécurise l'accès aux aides publiques, prévient les litiges avec la délégation et les salariés, et assure la conformité aux exigences d'égalité de traitement dans l'accès à la formation (art. L. 414-2, 3°). Elle conditionne le pilotage RH efficace.

Quelles entreprises doivent réviser leur plan chaque année ?

Les entreprises de 150 salariés et plus, en raison de la consultation annuelle obligatoire de la délégation du personnel (art. L. 414-5, 3°). Pour les programmes collectifs, décision d'un commun accord avec la délégation est exigée (art. L. 414-9, 4°).

Quels événements déclenchent une révision du plan ?

La révision annuelle, la consultation de la délégation, les évolutions organisationnelles (changements technologiques, réglementaires, structurels), les entretiens d'évaluation, et toute modification substantielle de l'activité nécessitant une révision exceptionnelle.

Un plan de formation doit-il être mis à jour annuellement au Luxembourg ?

Pas d'obligation légale générale. Toutefois, dans les entreprises de 150+ salariés, l'article L. 414-5 (3°) impose une consultation annuelle de la délégation sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation, ce qui implique une actualisation régulière du plan.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

L'élaboration d'un plan de formation n'est pas une obligation légale pour toutes les entreprises luxembourgeoises. Les obligations varient selon la taille de l'entreprise et les accords collectifs applicables.

Situation	Obligation
Entreprises de 150+ salariés	Consultation annuelle obligatoire de la délégation du personnel sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation (art. L.414-5 (3°))
Programmes collectifs de formation (150+ salariés)	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel (art. L.414-9 (4°))
Accès aux cofinancements publics	Présentation d'un plan de formation actualisé requise (loi modifiée du 19 décembre 2008)
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions spécifiques sur la périodicité de mise à jour

En l'absence de texte imposant une périodicité stricte, la révision annuelle du plan n'est pas une obligation légale générale.

Modalités pratiques

En pratique, la plupart des entreprises luxembourgeoises mettent à jour leur plan de formation sur une base annuelle. Le tableau suivant récapitule les principaux déclencheurs et objectifs d'une révision du plan.

Déclencheur de révision	Objectif
Révision annuelle	Anticiper les besoins en compétences et préparer les demandes de cofinancement
Consultation de la délégation	Informer et consulter la délégation sur les projets de formation
Évolutions organisationnelles	Intégrer les changements technologiques, réglementaires ou structurels
Entretiens d'évaluation	Intégrer les résultats des entretiens annuels des salariés dans les priorités
Modification substantielle	Procéder à une révision exceptionnelle en cas de transformation majeure de l'activité

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises, quelle que soit leur taille, de procéder à une **révision annuelle** du plan de formation. Cette fréquence permet d'assurer la cohérence entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés, d'optimiser l'accès aux aides publiques et de respecter les obligations d'information et de consultation de la

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

délégation du personnel. Une mise à jour régulière contribue également à la conformité avec les exigences en matière d'**égalité de traitement** dans l'accès à la formation (article L.414-2 (3°)). En cas de modification substantielle de l'activité ou d'introduction de nouvelles technologies, une **révision exceptionnelle** du plan peut s'avérer nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3 (11°)	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation professionnelle continue
Art. L.414-5 (3°)	Obligation d'information et consultation annuelle sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation (entreprises 150+ salariés)
Art. L.414-9 (4°)	Décision d'un commun accord pour tout programme collectif de formation (entreprises 150+ salariés)
Art. L.414-2 (3°)	Égalité de traitement dans l'accès à la formation
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Conditions d'octroi des cofinancements publics à la formation professionnelle continue

Il est conseillé de **formaliser la mise à jour annuelle** du plan de formation, même en l'absence d'obligation légale, afin de sécuriser l'accès aux aides publiques et de prévenir tout litige avec la délégation du personnel ou les salariés.

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.