

Une entreprise peut-elle imposer des formations certifiantes ?

Réponse courte

Une entreprise peut imposer une formation professionnelle continue à un salarié au Luxembourg dans le cadre de ses **obligations générales de formation** et d'adaptation au poste de travail. Cette obligation doit être justifiée par des besoins objectifs liés à l'évolution technologique, aux exigences réglementaires, à la sécurité ou à l'adaptation indispensable au poste. L'article [L.542-9](#) du Code du travail impose à l'employeur de soumettre le plan de formation pour avis à la délégation du personnel avant sa mise en œuvre.

L'employeur doit organiser la formation pendant le temps de travail (au moins **50%** selon l'article [L.542-10](#)), prendre en charge intégralement tous les frais et délivrer un certificat de participation. **Aucun remboursement** ne peut être exigé du salarié, sauf dans les cas très restrictifs de l'article [L.542-15](#) (démission sans faute grave de l'employeur). Un refus injustifié peut être sanctionné sous contrôle judiciaire.

Définition

Une formation certifiante dans le contexte luxembourgeois désigne toute formation professionnelle continue sanctionnée par un **certificat de participation** ou un **certificat de réussite** délivré sur base d'un examen, conformément aux exigences de l'article [L.542-17](#) du Code du travail. Elle s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue définie à l'article [L.542-7](#), visant l'adaptation de la qualification, le recyclage ou la promotion du salarié par la mise à niveau de ses compétences aux techniques et technologies d'organisation, de production ou de commercialisation.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour une formation imposée ?

Oui. L'article L. 542-9 impose la soumission préalable du plan pour avis à la délégation du personnel. Dans les entreprises de 150+ salariés, l'article L. 414-9 (4°) exige un accord commun pour les programmes collectifs de formation.

La formation imposée doit-elle se dérouler pendant le temps de travail ?

Oui, l'article L. 542-10 impose qu'au moins 50 % du temps de formation se situe dans l'horaire normal de travail, ces périodes étant assimilées à du service. Pour les heures hors horaire : congé compensatoire de 50 % ou indemnité pécuniaire au taux normal.

Le salarié peut-il devoir rembourser les frais de formation ?

Non, sauf cas très restrictifs. L'article L. 542-15 interdit en principe tout remboursement. Une exception existe en cas de démission sans faute grave de l'employeur, avec abattement annuel défini à l'article L. 542-16. La prise en charge demeure intégrale par l'employeur.

Que se passe-t-il si le salarié refuse la formation imposée ?

Un refus injustifié d'une formation objectivement nécessaire peut constituer une faute professionnelle sanctionnable, sous réserve du contrôle de proportionnalité par le juge. La nécessité doit être documentée (évolution technologique, sécurité, obligations légales).

Quelle certification obligatoire après la formation ?

L'article L. 542-17 impose la délivrance d'un certificat de participation (taux de présence d'au moins 80 %) ou d'un certificat de réussite sur examen, par le prestataire de formation. Cette traçabilité est essentielle pour valider la formation imposée.

Une entreprise peut-elle imposer des formations certifiantes au Luxembourg ?

Oui, dans le cadre de ses obligations d'adaptation au poste, justifiées par évolution technologique, exigences réglementaires, sécurité ou adaptation indispensable. Le plan doit être soumis pour avis à la délégation du personnel avant mise en œuvre (art. L. 542-9 du Code du travail).

Conditions d'exercice

L'employeur peut imposer une formation professionnelle continue lorsque celle-ci est nécessaire pour assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, conformément aux **obligations générales de formation** prévues par le Code du travail. Cette imposition doit reposer sur des motifs objectifs tels que l'évolution des technologies, l'introduction de nouveaux procédés, les obligations légales sectorielles ou les exigences de sécurité.

L'article L.542-9 du Code du travail impose que tout plan de formation soit **préalablement soumis pour avis à la délégation du personnel**. Dans les entreprises de plus de 150 salariés, certaines décisions relatives aux programmes de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doivent être prises d'un commun accord avec la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 4.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les modalités suivantes pour imposer une formation certifiante.

Élément	Détail
Organisation temporelle	Au moins 50% du temps de formation doit se situer dans l'horaire normal de travail (art. <u>L.542-10</u>) ; ces périodes sont assimilées à des périodes de service
Compensation hors horaire	Pour les heures hors temps de travail : congé de compensation de 50% des heures OU indemnité pécuniaire au taux normal
Prise en charge financière	Intégrale par l'employeur ; aucun remboursement possible sauf cas restrictifs de démission (art. <u>L.542-15</u>) avec abattement prévu à l'art. <u>L.542-16</u>
Certification	Délivrance obligatoire d'un certificat de participation (taux de présence ? 80%) ou d'un certificat de réussite sur examen (art. <u>L.542-17</u>)
Consultation délégation	Soumission préalable du plan de formation pour avis à la délégation du personnel (art. <u>L.542-9</u>)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de consulter systématiquement la délégation du personnel conformément à l'article [L.542-9](#) avant toute mise en œuvre d'un plan de formation certifiante. Cette consultation préalable permet d'anticiper les objections et d'assurer l'adhésion des représentants du personnel.

Privilégier les organismes de formation agréés au Luxembourg selon l'article [L.542-8](#) et documenter la nécessité objective de la formation (évolution technologique, obligations légales, exigences de sécurité) afin de pouvoir justifier l'imposition en cas de contestation du salarié.

Prévoir la formation dans l'horaire de travail pour respecter l'article [L.542-10](#) et informer clairement le salarié de l'absence de frais à sa charge selon l'article [L.542-15](#). Délivrer systématiquement le certificat de participation ou de réussite requis à l'issue de la formation.

Un refus injustifié de formation objectivement nécessaire peut constituer une faute professionnelle sanctionnable, sous réserve du contrôle de proportionnalité par le juge.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-7 CT	Définition de la formation professionnelle continue : adaptation, recyclage et promotion du salarié
Art. L.542-8 CT	Agrément des organismes de formation au Luxembourg
Art. L.542-9 CT	Consultation préalable de la délégation du personnel sur les plans de formation
Art. L.542-10 CT	Obligation d'organiser au moins 50% de la formation sur le temps de travail
Art. L.542-15 CT	Interdiction de remboursement sauf cas restrictifs de démission
Art. L.542-16 CT	Modalités du remboursement exceptionnel avec abattement annuel
Art. L.542-17 CT	Délivrance des certificats de participation et de réussite par le prestataire de formation
Art. L.414-9 , pt 4 CT	Accord commun requis avec la délégation pour les programmes de formation dans les entreprises ? 150 salariés
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions renforcées en matière de formation

La formation professionnelle continue au Luxembourg relève d'un cadre légal strict protégeant les droits du salarié. Toute imposition doit respecter la consultation de la délégation du personnel, l'organisation sur le temps de travail et la prise en charge intégrale par l'employeur, sans possibilité de remboursement sauf cas très restrictifs.

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.