

# Quelles formations sont obligatoires à l'embauche au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les formations obligatoires à l'embauche au Luxembourg comprennent essentiellement la **formation à la sécurité et à la santé** imposée par l'article [L.312-8](#) du Code du travail. Cette formation doit être dispensée dès l'engagement du salarié et être adaptée à son poste de travail, couvrant les risques professionnels, les mesures de prévention, l'utilisation des équipements et les procédures d'urgence.

Pour les **jeunes travailleurs de moins de 18 ans**, l'article [L.344-2](#) impose des **instructions renforcées** sur les travaux à exécuter, le règlement de travail, les mesures de sécurité et l'hygiène. L'employeur doit également mettre en place les **mesures de prévention du harcèlement** selon l'article [L.246-3](#), incluant l'information et la formation des salariés. Des formations spécifiques peuvent s'ajouter selon le secteur d'activité et les conventions collectives applicables.

## Définition

Les formations obligatoires à l'embauche désignent l'ensemble des actions de formation et d'information que l'employeur doit impérativement dispenser lors de l'intégration d'un nouveau salarié, conformément aux dispositions légales luxembourgeoises. Ces formations visent principalement à garantir la **sécurité, la santé et l'information** du salarié sur les risques et procédures liés à son environnement de travail, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du type de contrat.

## Questions fréquentes

### Comment documenter les formations à l'embauche ?

Conserver les supports de formation, attestations signées et feuilles de présence dans le dossier du salarié, en privilégiant des organismes agréés pour les formations réglementées (habilitation électrique, substances dangereuses). Actualiser selon évolution des équipements et procédés.

### Faut-il former à la prévention du harcèlement ?

Oui. L'article L. 246-3 impose à l'employeur de mettre en place des mesures de prévention du harcèlement moral, incluant l'information et la formation des salariés sur la définition du harcèlement et ses modes de gestion. Cette obligation s'applique dès l'embauche.

### La formation sécurité s'applique-t-elle aux CDD et intérimaires ?

Oui. L'obligation s'impose à tout employeur sans exception, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature du contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage). La formation doit être suffisante, adéquate et spécifiquement axée sur le poste occupé (art. L. 312-8).

### Que risque l'employeur sans formation à l'embauche ?

L'absence de formation obligatoire engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'accident du travail et constitue une infraction sanctionnable par l'ITM. La responsabilité est systématiquement recherchée pour un salarié récemment embauché.

## Quelles formations sont obligatoires à l'embauche au Luxembourg ?

L'article L. 312-8 impose une formation à la sécurité et à la santé adaptée au poste dès l'engagement, couvrant risques, prévention, équipements et procédures d'urgence. Pour les jeunes de moins de 18 ans, instructions renforcées (art. L. 344-2). Information harcèlement obligatoire (art. L. 246-3).

## Quelles obligations spécifiques pour les jeunes de moins de 18 ans ?

L'article L. 344-2 impose des instructions spéciales sur les travaux dangereux, le règlement de travail, les mesures de sécurité et l'hygiène. Le délégué à la sécurité et le salarié désigné assistent obligatoirement aux instructions données aux jeunes travailleurs.

## Conditions d'exercice

L'obligation de formation à l'embauche s'impose à tout employeur sans exception, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature du contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage). Elle se renforce selon les catégories de salariés concernées.

Catégorie	Obligation	Base légale
Tous les salariés	Formation à la sécurité suffisante et adéquate, spécifiquement axée sur le poste, dès l'engagement	Art. <a href="#">L.312-8</a> CT
Jeunes de moins de 18 ans	Instructions spéciales sur les travaux dangereux avec assistance obligatoire du délégué à la sécurité et du salarié désigné	Art. <a href="#">L.344-2</a> CT
Tous les salariés	Information et formation sur la prévention du harcèlement moral	Art. <a href="#">L.246-3</a> CT
Postes réglementés	Formations sectorielles selon les risques spécifiques identifiés	Conventions collectives

## Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les modalités suivantes pour chaque type de formation obligatoire à l'embauche.

Obligation	Détail
Formation sécurité générale	Dispensée dès l'engagement, adaptée au poste, couvre risques, prévention, équipements et procédures d'urgence (art. <a href="#">L.312-8</a> )
Instructions jeunes travailleurs	Délégué à la sécurité et salarié désigné assistent obligatoirement aux instructions (art. <a href="#">L.344-2</a> )
Information harcèlement	Information et formation sur la définition du harcèlement et ses modes de gestion (art. <a href="#">L.246-3</a> )
Traçabilité	Documentation des formations et conservation des preuves (feuilles de présence, attestations) pour tout contrôle <a href="#">ITM</a>

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer systématiquement un **parcours de formation sécurité** dès le premier jour de travail, adapté aux risques réels du poste. Pour les postes à risques spécifiques, **privilégier des organismes agréés** pour les formations réglementées (habilitation électrique, manipulation de substances dangereuses).

**Conserver la documentation complète** (supports de formation, attestations signées, feuilles de présence) au dossier du salarié et actualiser régulièrement les contenus selon l'évolution des équipements et procédés.

L'absence de formation obligatoire à l'embauche engage la **responsabilité civile et pénale** de l'employeur en cas d'accident du travail et constitue une infraction sanctionnable par l'ITM. Cette responsabilité est systématiquement recherchée en cas de sinistre impliquant un salarié récemment embauché.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> CT	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. <u>L.312-8</u> CT	Formation à la sécurité suffisante et adéquate dès l'engagement du salarié
Art. <u>L.344-2</u> CT	Instructions renforcées pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans
Art. <u>L.246-3</u> CT	Mesures de prévention du harcèlement moral incluant information et formation
<b>RGD du 4 novembre 1994</b>	Prescriptions minimales de sécurité et santé
<b>Conventions collectives sectorielles</b>	Formations supplémentaires spécifiques au secteur

L'absence de formation obligatoire à l'embauche constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives, civiles et pénales, ainsi que la remise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail.

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.