

Le salarié formateur interne a-t-il droit à une rémunération supplémentaire ?

Réponse courte

Le salarié formateur interne peut prétendre à une **rémunération supplémentaire** au Luxembourg si sa mission de formation constitue une tâche distincte de ses fonctions initiales et qu'un **accord exprès** est conclu avec l'employeur. Cette rémunération peut prendre la forme d'une prime forfaitaire, d'une indemnité spécifique, d'une **majoration horaire** ou d'une réévaluation du salaire, et doit être **formalisée par écrit**.

Si la formation est réalisée en dehors de l'horaire normal de travail, les heures effectuées sont considérées comme des **heures supplémentaires** et doivent être rémunérées conformément aux articles [L.211-23](#) et [L.211-27](#) du Code du travail. Toute rémunération doit faire l'objet d'un **accord écrit** et apparaître **distinctement** sur le bulletin de salaire.

Définition

La **formation par les pairs** désigne la situation dans laquelle un salarié, sans être formateur professionnel, transmet ses **compétences** ou connaissances à d'autres salariés de l'entreprise. Cette activité peut être ponctuelle ou régulière, formalisée ou informelle, et s'inscrit en dehors des missions principales prévues au contrat de travail initial du salarié formateur.

Cette pratique s'inscrit dans une démarche de **développement des compétences internes** et de partage de savoir-faire au sein de l'organisation.

Questions fréquentes

Comment formaliser la rémunération de formateur interne ?

Par un avenant au contrat, une note interne signée ou un accord écrit spécifique précisant la nature de la mission, la durée, la périodicité, la contrepartie financière et les modalités d'exécution. La rémunération doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

La formation hors horaire est-elle considérée comme heure supplémentaire ?

Oui. Si la formation est réalisée en dehors de l'horaire normal, les heures effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées conformément aux articles [L. 211-23](#) et [L. 211-27](#) du Code du travail.

Le salarié formateur interne a-t-il droit à une rémunération supplémentaire ?

Oui, si sa mission de formation constitue une tâche distincte de ses fonctions initiales et qu'un accord exprès est conclu avec l'employeur. La rémunération peut être une prime forfaitaire, une indemnité spécifique, une majoration horaire ou une réévaluation du salaire.

Quand la rémunération supplémentaire n'est-elle pas due ?

Si la formation s'inscrit dans les fonctions habituelles du salarié, aucune rémunération supplémentaire n'est due, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire. Seule une mission distincte des fonctions principales peut justifier une rémunération additionnelle.

Quelles cotisations s'appliquent à cette prime ?

La prime de formation interne est soumise aux cotisations sociales et fiscales de droit commun. Elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de salaire pour assurer la transparence et la sécurité juridique de la mission supplémentaire confiée au salarié.

Quelles précautions prendre en termes de temps de travail ?

Veiller à ce que la charge supplémentaire n'entraîne pas de dépassement des durées maximales prévues par le Code du travail. L'employeur reste responsable du respect des règles sur le temps de travail même dans le cadre d'une mission de formation interne.

Conditions d'exercice

La possibilité de rémunérer un salarié pour former ses collègues dépend de la nature de la formation et de sa relation avec les fonctions habituelles.

Critère	Détail
Formation dans les fonctions habituelles	Aucune rémunération supplémentaire n'est due, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire
Formation comme tâche supplémentaire	L'employeur peut prévoir une rémunération distincte, sous réserve d'un accord exprès (art. L.121-1)
Contenu de l'accord	Doit préciser la nature de la mission, la durée et périodicité, la contrepartie financière et les modalités d'exécution

Modalités pratiques

Les droits à rémunération sont définis par accord entre les parties et formalisés selon les modalités ci-après.

Élément	Détail
Prime forfaitaire	Prime spécifique à la mission de formation
Indemnité de mission	Indemnité spécifique à chaque mission de formation
Majoration horaire	Majoration appliquée pendant les périodes de formation
Réévaluation du salaire	Avenant au contrat pour mission de formation permanente
Formalisation requise	Avenant au contrat, note interne signée ou accord écrit spécifique
Mention sur bulletin de salaire	La rémunération doit figurer distinctement sur le bulletin
Cotisations applicables	La prime est soumise aux cotisations sociales et fiscales de droit commun
Formation hors horaire normal	Majorations légales prévues aux articles L.211-23 et L.211-27

Pratiques et recommandations

Définir précisément le périmètre de la mission de formation dès le départ : le contenu pédagogique, les objectifs attendus, la durée prévisionnelle et les modalités de suivi permettent d'éviter tout litige sur la nature de la prestation.

Veiller à ce que la charge de travail supplémentaire n'entraîne pas de dépassement des durées maximales de travail prévues par le Code du travail. L'employeur reste responsable du respect des règles sur le temps de travail même dans le cadre d'une mission de formation interne.

Informer les représentants du personnel lorsque la mission de formation s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des compétences à l'échelle de l'entreprise.

Valoriser la reconnaissance du rôle de formateur interne dans le cadre des entretiens d'évaluation et du plan de développement des compétences, en envisageant si possible l'obtention d'un certificat de compétences ou d'une reconnaissance officielle de la mission accomplie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Base du contrat de louage de services ; obligation de rémunérer toute prestation effectuée au bénéfice de l'entreprise
Art. L.121-7	Notification obligatoire de toute modification défavorable d'une clause essentielle du contrat de travail
Art. L.211-23	Encadrement de la procédure de recours aux heures supplémentaires
Art. L.211-27	Modalités de compensation et de rémunération des heures supplémentaires
Arts. L.542-8 à L.542-10	Dispositions sur la formation professionnelle continue et les conditions d'accès à la formation
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions plus favorables relatives à la rémunération des missions de formation interne

Toute mission de formation confiée à un salarié doit être formalisée par écrit, avec mention de la rémunération convenue et des modalités d'exécution, afin de garantir la sécurité juridique des deux parties. En l'absence d'accord écrit, le salarié peut contester la nature de sa prestation et sa contrepartie devant le tribunal 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.