

Les travailleurs âgés ont-ils des droits spécifiques à la formation ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **travailleurs âgés** ne bénéficient pas de droits spécifiques distincts à la formation professionnelle continue par rapport aux autres salariés. Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligations particulières d'entretien biennal ou d'accès prioritaire aux dispositifs de formation pour les salariés de 45 ans et plus.

Tous les salariés, quel que soit leur âge, peuvent bénéficier des mêmes dispositifs de **formation professionnelle continue** prévus par le Code du travail, notamment le **congé-formation** pour les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté. L'employeur a l'obligation générale d'assurer l'**adaptation des salariés** à l'évolution de leur poste de travail, cette obligation s'appliquant à tous sans distinction d'âge. Tout refus de formation doit être justifié par des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise, et tout traitement défavorable fondé sur l'âge seul constituerait une **discrimination illégale** au sens de l'article [L.251-2](#).

Définition

La **formation professionnelle continue** au Luxembourg désigne, selon l'article [L.542-7](#) du Code du travail, toutes les activités de formation s'adressant aux salariés du secteur privé affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise. Elle comprend l'adaptation de la qualification aux nouvelles technologies, le recyclage en vue d'une nouvelle activité professionnelle, et la promotion par préparation à des postes à plus grande responsabilité.

Le terme **travailleur âgé** n'est pas juridiquement défini dans le Code du travail luxembourgeois. Le droit luxembourgeois traite tous les salariés de manière **égale** en matière de formation, sans créer de catégories spécifiques liées à l'âge.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il valoriser les seniors ?

Par des programmes de formation adaptés aux profils en fin de carrière favorisant le maintien dans l'emploi et la transmission des compétences. Les managers doivent être sensibilisés à ne pas exclure les seniors et à valoriser leur expérience tout en leur permettant de développer de nouvelles compétences.

Le congé-formation est-il accessible quel que soit l'âge ?

Oui. Pour bénéficier du congé-formation prévu aux articles L. 234-59 et suivants, tout salarié doit avoir une ancienneté minimum de six mois auprès de l'employeur, sans distinction d'âge. Le congé est accordé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

Les travailleurs âgés ont-ils des droits spécifiques à la formation au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de droits spécifiques distincts pour les travailleurs âgés. Tous les salariés bénéficient des mêmes dispositifs de formation continue, sans entretien biennal obligatoire ni accès prioritaire pour les 45 ans et plus.

Quelle est l'obligation générale d'adaptation de l'employeur ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, sans distinction d'âge. Cette obligation découle de l'article L. 542-7 et impose de couvrir l'adaptation aux nouvelles technologies, le recyclage et la promotion vers des postes à plus grandes responsabilités.

Quelle règle des 50 % pour les cofinancements ?

Au moins 50 % du temps de formation doit se dérouler dans l'horaire normal de travail pour bénéficier du cofinancement étatique. Cette règle s'applique uniformément à tous les salariés, quel que soit leur âge, conformément à la loi sur la formation professionnelle continue.

Un refus de formation lié à l'âge est-il discriminatoire ?

Oui. Tout traitement défavorable fondé sur l'âge seul constitue une discrimination illégale au sens de l'article L. 251-2 du Code du travail. Les refus doivent être justifiés par des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise, et non par l'âge du salarié.

Conditions d'exercice

L'accès à la formation professionnelle continue se fait selon les mêmes conditions pour tous les salariés, conformément à l'article L.542-9 du Code du travail. Pour bénéficier du congé-formation prévu aux articles L.234-59 et suivants, tout salarié doit avoir une **ancienneté minimum de six mois** auprès de l'employeur, sans distinction d'âge.

Condition	Contenu
Convention collective	Fixe le cadre général d'accès à la formation pour l'entreprise
Plan de formation	Établi par l'entreprise, précise les conditions et modalités pratiques
Consultation délégation	Avis obligatoire sur les plans de formation avant leur mise en œuvre (art. <u>L.542-9</u>)
Ancienneté	Minimum 6 mois pour le congé-formation (art. <u>L.234-59</u> et suivants)
Autorisation ministérielle	Congé accordé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions

Modalités pratiques

Les demandes de formation doivent être formulées selon les procédures établies dans l'entreprise. L'employeur peut différer l'accord du congé-formation si l'absence risque d'avoir une **répercussion majeure préjudiciable** à l'exploitation ou au déroulement du congé annuel payé.

Point	Description
Organismes agréés	Institutions reconnues par les autorités, chambres professionnelles, communes, fondations, ministères
Règle des 50%	Au moins 50% du temps de formation dans l'horaire normal de travail pour le cofinancement étatique
Refus motivé	L'employeur doit justifier le refus par écrit avec des raisons objectives
Recours	Contestation possible auprès de la délégation du personnel ou de l' <u>ITM</u>

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'adopter une **approche non discriminatoire** dans l'accès à la formation, en évitant tout traitement défavorable basé sur l'âge. Une politique de formation inclusive doit tenir compte des besoins d'adaptation de tous les salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Les employeurs peuvent mettre en place des **programmes de formation adaptés** aux différents profils de salariés, y compris ceux en fin de carrière, pour favoriser le maintien dans l'emploi et la transmission des compétences. La documentation des actions de formation et des décisions de refus constitue une bonne pratique pour **démontrer l'équité de traitement** face à un éventuel contrôle.

Il est essentiel de sensibiliser les managers à l'importance de **ne pas exclure** les salariés âgés de l'accès à la formation et de valoriser leur expérience tout en leur permettant de développer de nouvelles compétences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-19</u>	Formation professionnelle continue (Titre IV, Chapitre II)
Art. <u>L.234-59</u> à <u>L.234-73</u>	Congé-formation spécial
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Principe de non-discrimination, applicable à la formation
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Création du congé individuel de formation
Règlement grand-ducal du 30 décembre 1999	Soutien et développement de la formation professionnelle continue
Loi modifiée du 12 septembre 2003	Personnes handicapées (non-discrimination)

L'absence de droits spécifiques aux travailleurs âgés ne signifie pas une absence de protection : le **principe de non-discrimination** fondé sur l'âge s'applique intégralement, et tout traitement défavorable injustifié peut faire l'objet d'un recours. Les employeurs doivent traiter toutes les demandes de formation de manière équitable et objective.

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.