

# Comment organiser la formation d'un salarié qui travaille 3 jours par semaine ?

## Réponse courte

L'organisation de la formation d'un salarié travaillant **3 jours par semaine** au Luxembourg doit respecter le **principe d'égalité de traitement** (article [L.123-6](#) du Code du travail). L'employeur dispose de trois options : programmer la formation pendant les **jours de travail habituels** (rémunération normale), organiser la formation pendant un **jour non travaillé** avec accord préalable du salarié (compensation obligatoire), ou opter pour une **formation en e-learning** adaptée aux disponibilités.

Pour la formation professionnelle continue cofinancée, **50% minimum** du temps doit se situer dans l'horaire contractuel (article [L.542-10](#)). La formation hors horaire contractuel ouvre droit à **50% de congé compensatoire** ou à une indemnité équivalente. L'employeur ne peut pas imposer la formation en dehors des jours travaillés, et doit documenter l'**égalité d'accès** pour éviter toute discrimination. Le congé-formation individuel reste accessible avec les mêmes conditions (6 mois d'ancienneté).

## Définition

L'**organisation de formation pour salarié à temps partiel** désigne l'ensemble des modalités pratiques permettant de faire bénéficier un salarié travaillant moins que la durée normale (40h/semaine) des actions de formation, en respectant les contraintes horaires de son contrat et les obligations légales d'égalité de traitement.

Au Luxembourg, un salarié travaillant **3 jours par semaine** bénéficie des mêmes droits à la formation qu'un salarié à temps plein selon l'article [L.123-6](#). L'organisation doit tenir compte de ses **jours de présence contractuels** et de ses contraintes personnelles.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser l'accord pour formation hors horaire ?

Par un écrit précisant la modalité de compensation choisie (congé compensatoire ou indemnité équivalente). Proposer plusieurs créneaux possibles favorise l'adhésion. Documenter les heures de formation et les compensations démontre l'égalité d'accès en cas de contrôle ITM.

### Comment organiser la formation d'un salarié à temps partiel 3 jours par semaine ?

Trois options : programmer la formation pendant les jours travaillés (rémunération normale), organiser un jour non travaillé avec accord préalable et compensation, ou opter pour l'e-learning adapté. L'égalité de traitement avec les temps plein est garantie par l'article L. 123-6.

### Le congé-formation est-il accessible aux temps partiels ?

Oui, aux mêmes conditions que les temps plein (6 mois d'ancienneté minimum). Le principe d'égalité de droits posé par l'article L. 123-6 garantit l'accès, avec adaptation proportionnelle possible selon l'article L. 123-7 pour certains droits spécifiques.

### Quelle compensation pour une formation hors jours contractuels ?

La formation hors horaire contractuel ouvre droit à 50 % de congé compensatoire ou à une indemnité équivalente. L'employeur ne peut pas imposer la formation en dehors des jours travaillés sans accord écrit préalable du salarié et compensation appropriée.

### Quelle règle des 50 % pour le cofinancement ?

L'article L. 542-10 et le règlement grand-ducal du 22 janvier 2009 imposent au moins 50 % du temps de formation dans l'horaire contractuel pour bénéficier du cofinancement étatique. Cette règle est cruciale pour préserver l'éligibilité aux aides publiques.

### Quelle solution privilégiée pour optimiser l'organisation ?

Privilégier les solutions mixtes (présentiel + e-learning) et les modules courts de 2 à 4 heures. Cartographier les salariés à temps partiel pour établir un calendrier adapté aux jours de présence, en programmant les sessions 2 à 3 mois à l'avance.

## Conditions d'exercice

L'article [L.123-6](#) pose le principe d'égalité de droits entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein. Les modalités pratiques peuvent être adaptées proportionnellement selon l'article [L.123-7](#), et la règle des 50% dans l'horaire contractuel s'applique pour l'éligibilité au cofinancement étatique.

Condition	Contenu
<b>Égalité de traitement</b>	Droits identiques aux salariés temps plein (art. <a href="#">L.123-6</a> )
<b>Adaptation proportionnelle</b>	Possible selon l'art. <a href="#">L.123-7</a> pour certains droits
<b>Règle des 50%</b>	Au moins 50% du temps de formation dans l'horaire contractuel (Règlement grand-ducal du 22 janvier 2009)
<b>Rémunération garantie</b>	Maintien intégral pendant les heures de formation dans le temps contractuel
<b>Compensation</b>	50% de congé compensatoire ou indemnité équivalente pour heures hors contrat
<b>Congé-formation individuel</b>	Mêmes conditions que pour les temps plein (6 mois d'ancienneté minimum)

## Modalités pratiques

L'employeur peut choisir parmi plusieurs modalités d'organisation, en fonction des contraintes opérationnelles et des préférences du salarié. Les options mixtes sont généralement les plus efficaces pour concilier cofinancement public et continuité de service.

Option	Description	Compensation requise
<b>Formation jours travaillés</b>	Formation les jours habituels (ex. : lundi, mercredi, vendredi)	Aucune — temps de travail effectif
<b>Formation jour non travaillé</b>	Formation le mardi ou jeudi avec accord écrit préalable	50% de congé compensatoire ou indemnité équivalente
<b>Formation mixte (recommandée)</b>	50% pendant jours travaillés + 50% hors contrat	Compensation uniquement sur la partie hors contrat
<b>E-learning</b>	Formation à distance pendant heures contractuelles avec traçabilité	Aucune si dans les heures contractuelles

## Pratiques et recommandations

**Cartographier** l'ensemble des salariés à temps partiel (3j, 4j, etc.) pour établir un calendrier de formation adapté aux jours de présence, en programmant les sessions 2 à 3 mois à l'avance. Les regroupements de sessions communs aux temps partiels optimisent l'organisation.

**Formaliser** par écrit tout accord pour une formation organisée en dehors des jours contractuels, en précisant la modalité de compensation choisie (congé compensatoire ou indemnité). Proposer plusieurs créneaux possibles pour favoriser l'adhésion du salarié.

**Documenter** les heures de formation, les compensations accordées et les adaptations retenues pour démontrer l'égalité d'accès à la formation en cas de contrôle de l'ITM ou de litige devant le tribunal du travail.

**Privilégier les solutions mixtes** (présentiel + e-learning) et les modules courts (2 à 4h) pour optimiser l'organisation et maintenir l'éligibilité au cofinancement public via la règle des 50% dans l'horaire contractuel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.123-6</u></b>	Principe fondamental d'égalité des droits — salariés à temps partiel
<b>Art. <u>L.123-7</u></b>	Modalités de calcul proportionnel pour certains droits
<b>Art. <u>L.123-3</u></b>	Heures complémentaires pour salariés à temps partiel
<b>Art. <u>L.542-10</u></b>	Règle des 50% dans l'horaire contractuel pour cofinancement
<b>Loi modifiée du 22 juin 1999</b>	Cadre général du cofinancement de la formation professionnelle continue
<b>Règlement grand-ducal du 22 janvier 2009</b>	Modalités d'application — règle des 50% horaire normal

La règle des **50% dans l'horaire contractuel** est cruciale pour bénéficier des cofinancements publics. Il ne faut jamais imposer une formation hors jours contractuels sans accord préalable et compensation appropriée.

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.