

Une formation peut-elle être adaptée à une langue maternelle spécifique ?

Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation générale pour l'employeur de dispenser les formations dans la langue maternelle de chaque salarié. Cependant, l'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** et prévenir toute discrimination linguistique lors de l'accès à la formation professionnelle, en particulier si la langue constitue un obstacle objectif à la compréhension.

Pour les **formations obligatoires** — notamment en matière de sécurité —, l'obligation de résultat (article [L.312-1](#)) impose que tous les salariés comprennent les instructions essentielles, ce qui peut nécessiter une **adaptation linguistique**. Pour les autres formations, l'adaptation relève d'une bonne gestion RH mais peut devenir obligatoire si le refus d'adaptation crée une **discrimination indirecte** ou un obstacle à l'évolution professionnelle. Au Luxembourg, où le multilinguisme est une réalité du marché du travail, cette question revêt une importance particulière dans les entreprises à main-d'œuvre internationale.

Définition

L'**adaptation linguistique** d'une formation consiste à dispenser, traduire ou accompagner une action de formation professionnelle dans la langue d'origine d'un ou plusieurs salariés, afin de garantir la compréhension effective des contenus et de prévenir toute discrimination fondée sur la langue.

Cette démarche vise à favoriser l'**acquisition des compétences** et à respecter le principe de non-discrimination dans l'accès à la formation professionnelle, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment documenter l'adaptation linguistique ?

Conserver les attestations de compréhension, les listes de présence et les supports traduits pour les contrôles ITM. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contentieux et démontre que les démarches d'adaptation ont été proportionnées et adaptées aux besoins identifiés.

Comment recenser les besoins linguistiques ?

Recenser les langues maternelles des salariés lors de l'élaboration du plan de formation et anticiper les besoins, en particulier pour les formations sécurité ou d'intégration. Consulter la délégation du personnel pour identifier les besoins spécifiques et les profils vulnérables.

Quand l'adaptation linguistique est-elle obligatoire ?

Pour les formations obligatoires liées à la sécurité (art. L. 312-1) si la langue constitue un obstacle à la compréhension. Une adaptation est aussi exigible si le refus crée une discrimination indirecte ou un obstacle injustifié à l'évolution professionnelle (art. L. 251-1 et suivants).

Quel risque en l'absence d'adaptation pour la sécurité ?

L'absence d'adaptation linguistique d'une formation sécurité peut engager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident. L'obligation de sécurité de résultat (art. L. 312-1) impose que tous les salariés comprennent les instructions essentielles, indépendamment de leur langue maternelle.

Quelles modalités d'adaptation linguistique sont possibles ?

Sessions multilingues, recours à un interprète, traduction des supports pédagogiques, tutorat bilingue par un salarié de l'entreprise, ou supports oraux adaptés dans la langue du salarié pour les formations sécurité. Le choix dépend de la taille de l'effectif concerné.

Une formation peut-elle être adaptée à une langue maternelle spécifique au Luxembourg ?

Pas d'obligation générale. Toutefois, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement et prévenir toute discrimination linguistique. Pour les formations obligatoires de sécurité (art. L. 312-1), l'adaptation linguistique peut devenir obligatoire si la langue constitue un obstacle objectif à la compréhension.

Conditions d'exercice

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'adapter systématiquement les formations à toutes les langues maternelles. Toutefois, l'obligation d'égalité de traitement et l'obligation de sécurité de résultat créent des contraintes pratiques importantes.

Situation	Obligation
Formation obligatoire (sécurité)	Adaptation linguistique obligatoire si obstacle à la compréhension (art. L.312-1)
Obstacle objectif à la compréhension	Examen des adaptations raisonnables obligatoire (art. L.251-1)
Discrimination indirecte avérée	Adaptation obligatoire si le refus crée une exclusion professionnelle injustifiée
Formation facultative	Adaptation recommandée mais non imposée, sauf si refus constitue une discrimination
Illettrisme ou vulnérabilité	Adaptations raisonnables particulièrement attendues

Modalités pratiques

L'adaptation linguistique peut prendre plusieurs formes selon les besoins, la taille de l'effectif concerné et la nature de la formation.

Modalité	Description
Sessions multilingues	Organisation de sessions dans différentes langues selon l'effectif
Interprètes	Recours à un interprète pendant la formation
Supports traduits	Traduction des supports pédagogiques écrits
Tutorat bilingue	Accompagnement par un salarié bilingue
Supports oraux adaptés	Instructions verbales dans la langue du salarié pour les formations sécurité
Traçabilité	Attestations de compréhension, listes de présence, supports traduits pour contrôles <u>ITM</u>

Pratiques et recommandations

Recenser les langues maternelles des salariés lors de l'élaboration du plan de formation et anticiper les besoins d'adaptation, en particulier pour les formations relatives à la sécurité ou à l'intégration. Consulter la délégation du personnel pour identifier les besoins spécifiques.

Documenter systématiquement les démarches d'adaptation (attestations de compréhension, listes de présence, supports traduits). Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux : l'absence d'adaptation d'une formation obligatoire peut engager la **responsabilité de l'employeur** en cas d'accident.

Veiller à la proportionnalité des adaptations réalisées pour qu'elles ne créent pas de disparité injustifiée entre salariés et restent proportionnées aux objectifs poursuivis. L'employeur doit être en mesure de justifier ses choix en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Non-discrimination et égalité de traitement en matière de formation professionnelle
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité de résultat — formations obligatoires comprises par tous les salariés
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Principe de non-discrimination dans l'accès à la formation professionnelle

L'absence d'adaptation linguistique d'une **formation obligatoire** peut engager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident ou de litige. Documenter les démarches entreprises pour garantir la compréhension constitue une bonne pratique indispensable.

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.