

Peut-on imposer des lectures obligatoires comme modalité de formation professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

La question de l'imposition de lectures obligatoires comme modalité de formation professionnelle n'est pas spécifiquement encadrée par le Code du travail luxembourgeois. Cependant, dans le cadre de son **pouvoir de direction**, l'employeur peut organiser la formation professionnelle selon les modalités qu'il juge appropriées, à condition de respecter les principes généraux du droit du travail.

Les lectures obligatoires peuvent être imposées si elles s'inscrivent dans un dispositif de formation légitime, sont **proportionnées** aux objectifs poursuivis, respectent le **temps de travail effectif** et les droits fondamentaux des salariés. Le temps consacré à ces lectures pendant les heures de travail doit être rémunéré comme temps de travail effectif.

En l'absence de cadre juridique spécifique, il est recommandé de formaliser ces pratiques dans le **règlement intérieur** ou les accords collectifs, et d'assurer l'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations comparables.

Définition

Les lectures obligatoires dans le contexte professionnel désignent l'exigence faite par l'employeur à ses salariés de consulter des documents, supports ou contenus spécifiques dans un objectif de formation, d'information ou de mise à jour des compétences professionnelles. Cette pratique s'inscrit dans le **pouvoir de direction de l'employeur** et peut constituer une modalité de **formation professionnelle continue** au sens de l'article [L.542-7](#) du Code du travail, qui définit la formation comme comprenant toutes les activités de formation ou d'enseignement visant l'adaptation, le recyclage ou la promotion professionnelle.

Conditions d'exercice

En l'absence de dispositions spécifiques, l'imposition de lectures obligatoires doit respecter les principes généraux du droit du travail luxembourgeois applicables à toute modalité de formation.

Condition	Exigence
Objectif professionnel justifié	Lien direct avec les fonctions exercées ou les besoins de l'entreprise
Proportionnalité	Durée et contenu adaptés aux objectifs poursuivis
Non-discrimination	Égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables
Dignité et libertés	Respect de la dignité humaine et des libertés fondamentales
Traçabilité	Documentation comme action de formation — consultation du personnel si applicable

Modalités pratiques

La formalisation des lectures obligatoires dans les outils de gestion RH et les documents opposables est indispensable pour prévenir tout litige.

Aspect	Action requise
Règlement intérieur	Inclure les modalités de formation par lecture
Plan de formation	Intégrer les lectures dans le dispositif global de formation
Instructions écrites	Préciser les documents, délais et modalités de contrôle
Accord collectif	Négocier les conditions avec les représentants du personnel
Temps de travail	Rémunérer les lectures imposées pendant les heures de travail — accord express requis hors heures
Contrôle	Méthodes proportionnées, respectueuses de la vie privée, avec information préalable des salariés

Pratiques et recommandations

Consulter les représentants du personnel sur la mise en place de lectures obligatoires est une étape préalable essentielle pour garantir l'adhésion et prévenir les contestations. Il convient de **formaliser** les pratiques dans des documents opposables, notamment le règlement intérieur, et de **former** les managers sur les modalités d'application et de contrôle.

Documenter les actions de lecture permet de justifier de leur caractère formatif et de les inclure dans le plan de formation de l'entreprise. L'accessibilité des supports — langue, format, niveau — ainsi qu'un accompagnement pédagogique en cas de difficulté contribuent à la qualité du dispositif. Des évaluations constructives et le respect des rythmes d'apprentissage individuels renforcent la légitimité de la démarche.

En cas de sanction liée à la non-exécution de lectures obligatoires, la **proportionnalité** de la mesure disciplinaire doit être démontrée et une procédure de contestation transparente doit exister.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-7	Définition de la formation professionnelle continue — comprend toute activité de formation ou d'enseignement
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles lors du contrôle des lectures
Loi du 1er août 2018	Transposition du RGPD — protection des données personnelles
Art. L.414-1 et suivants	Représentation du personnel — consultation éventuelle

L'absence de cadre juridique spécifique sur les lectures obligatoires nécessite une approche prudente fondée sur les **principes généraux du droit du travail**. La formalisation et la consultation des représentants du personnel sont essentielles pour éviter les contestations.

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.