Une entreprise peut-elle imposer des formations dans une langue étrangère ?

Réponse courte

Une entreprise peut imposer des formations dans une langue étrangère uniquement si cela répond à une **nécessité objective** liée à l'activité, à la nature de la formation ou à l'environnement de travail. L'employeur doit veiller à ce que ce choix ne constitue pas un obstacle déraisonnable à l'accès à la formation ni une source d'**inégalité de traitement** entre salariés.

Avant d'imposer une telle formation, l'employeur doit évaluer le niveau linguistique des salariés, proposer des mesures d'accompagnement adaptées et informer les salariés sur la langue utilisée. Le refus d'un salarié de suivre une formation dans une langue qu'il ne maîtrise pas ne peut être sanctionné, sauf si la maîtrise de cette langue est objectivement indispensable et que l'employeur a offert les moyens raisonnables pour l'acquérir. Toute mesure discriminatoire fondée sur la langue est susceptible d'être sanctionnée par les juridictions du travail.

Définition

L'imposition de formations en langue étrangère désigne la décision de l'employeur d'organiser ou de rendre obligatoires des actions de formation professionnelle dispensées dans une langue autre que le français, l'allemand ou le luxembourgeois, qui sont les langues administratives et judiciaires reconnues au Luxembourg. Cette situation peut concerner tant les formations internes qu'externes, relatives à l'**adaptation au poste**, à l'évolution des compétences ou à la sécurité.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel ?

Oui. L'article L. 414-3 du Code du travail impose la consultation du comité mixte ou de la délégation sur le plan de formation. Cette consultation conditionne la légitimité du choix linguistique et permet de prévenir les contestations et les conflits avec les salariés concernés.

Le salarié peut-il refuser une formation en langue étrangère ?

Oui, sauf si la maîtrise de cette langue est objectivement indispensable et que l'employeur a offert les moyens raisonnables pour l'acquérir. Un refus motivé ne peut être sanctionné si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour permettre l'acquisition des connaissances linguistiques requises.

Quelles langues privilégier pour les formations ?

Les langues administratives du Luxembourg (français, allemand, luxembourgeois) lorsque cela est possible, surtout pour les formations obligatoires. Quand la formation en langue étrangère est inévitable, l'employeur doit justifier ce choix par des raisons opérationnelles précises et documentées.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles mesures d'accompagnement prévoir ?

Évaluer le niveau linguistique des salariés, proposer des cours de langue ou supports adaptés, informer préalablement sur la langue utilisée et les objectifs de la formation. Documenter les démarches entreprises garantit l'égalité d'accès et prévient les contentieux pour discrimination.

Quels risques juridiques en cas de discrimination linguistique ?

Toute mesure discriminatoire fondée sur la langue est susceptible d'être sanctionnée par les juridictions du travail. L'employeur engage sa responsabilité s'il ne justifie pas objectivement le choix de la langue et n'a pas anticipé les difficultés d'accès pour les salariés concernés (art. L. 251-1).

Une entreprise peut-elle imposer des formations dans une langue étrangère au Luxembourg ?

Uniquement si cela répond à une nécessité objective liée à l'activité, à la nature de la formation ou à l'environnement de travail. L'employeur doit veiller à ce que ce choix ne constitue pas un obstacle déraisonnable à l'accès à la formation ni une source d'inégalité de traitement entre salariés.

Conditions d’exercice

L'employeur peut organiser des formations en langue étrangère sous réserve du respect des conditions suivantes.

Critère	Détail
Nécessité objective	Liée à l'activité de l'entreprise, à la nature de la formation ou à l'environnement de travail
Non-discrimination	Le choix de la langue ne doit pas constituer un obstacle déraisonnable ni créer d'inégalité de traitement injustifiée
Refus du salarié	Ne peut être sanctionné sauf si la maîtrise de la langue est une exigence professionnelle essentielle objectivement justifiée
Obligation de l'employeur	Prendre les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'acquérir les connaissances linguistiques requises

Modalités pratiques

Avant d'imposer une formation en langue étrangère, l'employeur doit respecter plusieurs obligations pratiques.

Étape	Modalité
Évaluation préalable	Vérifier le niveau linguistique des salariés concernés
Accompagnement	Proposer des cours de langue ou des supports de formation adaptés
Information préalable	Informer les salariés sur la langue utilisée et les objectifs — obligation obligatoire
Consultation	Consulter le comité mixte ou la délégation du personnel (art. L.414-3 C. trav.)
Non-exclusion	S'assurer que la langue choisie ne constitue pas un motif d'exclusion indirecte de certains salariés

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **privilégier une des langues administratives** du Luxembourg pour les formations obligatoires lorsque cela est possible. Lorsque la formation en langue étrangère est inévitable, l'employeur doit justifier ce choix par des raisons opérationnelles précises.

L'employeur doit **documenter les démarches entreprises** pour garantir l'égalité d'accès à la formation, notamment l'offre de formations linguistiques préparatoires ou l'adaptation des supports pédagogiques. Il est conseillé de **recueillir l'accord écrit** des salariés lorsque la formation dans une langue étrangère n'est pas strictement indispensable à l'exercice de leurs fonctions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1 et s. C. trav.	Formation professionnelle continue — cadre général
Art. L.241-1 C. trav.	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à la formation
Art. L.251-1 C. trav.	Interdiction de discrimination fondée notamment sur la nationalité et l'origine dans les conditions de travail
Art. L.414-3 C. trav.	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation

L'employeur doit toujours pouvoir justifier objectivement le choix d'une langue étrangère pour une formation obligatoire et anticiper les difficultés d'accès pour les salariés concernés, sous peine de voir sa responsabilité engagée pour discrimination ou entrave à l'accès à la formation.

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.