Quelles formations les entreprises doivent-elles obligatoirement assurer à leurs salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

Les entreprises luxembourgeoises ont plusieurs **obligations légales de formation** distinctes envers leurs salariés. Ces formations obligatoires sont considérées comme **temps de travail effectif rémunéré** et organisées aux frais de l'employeur.

Les formations en **sécurité et santé au travail** constituent la première catégorie : l'employeur doit organiser des activités de formation selon l'article L.312-2, et assurer une **formation spécifique lors de l'embauche, d'un changement de poste ou de l'introduction de nouvelles technologies** (article L.312-8).

L'employeur doit également **désigner et former certains salariés** chargés des **premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation** en nombre suffisant selon les recommandations AAA (article L.312-4 : 1 secouriste jusqu'à 20 salariés, puis 5-10% de l'effectif selon le secteur). Depuis le 9 avril 2023, une **obligation d'information et de formation sur le harcèlement moral** s'impose à toutes les entreprises (article L.246-3).

Les **travailleurs désignés et délégués à la sécurité** bénéficient également de formations obligatoires (articles L.312-3 et L.414-14). Au-delà de ces obligations, la loi du 19 décembre 2008 encadre la **formation professionnelle continue volontaire** avec possibilité de cofinancement étatique.

Définition

Les **obligations de formation des entreprises** au Luxembourg désignent l'ensemble des prescriptions légales imposant à l'employeur d'assurer la formation de ses salariés dans des domaines spécifiques. Ces obligations se répartissent en plusieurs catégories : les **formations de sécurité et santé au travail**, les **formations aux premiers secours et évacuation**, les **formations sur le harcèlement moral**, et les **formations spécifiques des représentants du personnel**.

Ces obligations visent à garantir la **protection, la sécurité et la santé** des salariés dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux articles L.312-1 et suivants, L.246-3 et L.414-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de secouristes un employeur doit-il former au Luxembourg ?

L'employeur doit former au moins 1 secouriste pour les entreprises comptant jusqu'à 20 salariés. Au-delà, le quota est de 5% de l'effectif pour les secteurs administratif et commercial, et de 10% pour les autres activités, conformément à l'article L.312-4 et aux recommandations AAA.

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

Les formations obligatoires doivent-elles avoir lieu pendant les heures de travail au Luxembourg ?

Oui, toutes les formations obligatoires doivent être dispensées pendant les heures de travail et constituent du temps de travail effectif rémunéré (art. L.211-1). Les frais liés à ces formations sont entièrement à la charge de l'employeur.

Quelles formations les entreprises doivent-elles obligatoirement assurer à leurs salariés au Luxembourg ?

Les entreprises luxembourgeoises doivent obligatoirement assurer des formations en sécurité et santé au travail (art. L.312-8), aux premiers secours et à l'évacuation (art. L.312-4), et sur la prévention du harcèlement moral (art. L.246-3 depuis avril 2023). Ces formations sont considérées comme temps de travail effectif rémunéré et financées par l'employeur.

Quelles sanctions l'employeur encourt-il en cas de manquement aux obligations de formation au Luxembourg ?

L'absence de formations obligatoires peut engager la responsabilité pénale de l'employeur selon l'article L.314-4, avec des peines d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et des amendes de 251 à 25 000 euros. Les manquements en matière de harcèlement moral peuvent entraîner des amendes de 251 à 2 500 euros, doublées en cas de récidive.

Quelles sont les formations légalement imposées à tout employeur au Luxembourg ?

Tout employeur doit organiser des formations sécurité lors de l'embauche, d'un changement de poste ou de l'introduction de nouvelles technologies, ainsi que des formations premiers secours et évacuation. Depuis le 9 avril 2023, une obligation d'information et de formation sur le harcèlement moral s'impose également à toutes les entreprises.

Un salarié peut-il refuser une formation obligatoire au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas refuser une formation obligatoire imposée par l'employeur sans motif légitime, sous peine de mesures disciplinaires. Les formations obligatoires en matière de sécurité, de prévention des risques et de lutte contre le harcèlement s'imposent à tous les salariés quel que soit leur contrat.

Conditions d’exercice

Les conditions d'exercice des différentes obligations de formation sont présentées dans le tableau suivant.

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

Catégorie	Conditions et contenu
Sécurité et santé au travail	Formation obligatoire lors de l'embauche, d'un changement de poste, de l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle technologie (art. L.312-8) ; axée sur le poste et répétée périodiquement
Premiers secours — jusqu'à 20 salariés	1 secouriste minimum (recommandations AAA)
Premiers secours — plus de 20 salariés (administratif/commercial)	5% de l'effectif formé
Premiers secours — plus de 20 salariés (autres activités)	10% de l'effectif formé
Harcèlement moral	Sensibilisation et information/formation de tous les salariés et dirigeants après consultation de la délégation du personnel (art. L.246-3, loi du 29 mars 2023)
Travailleur désigné	Formation de base selon le groupe d'entreprise + formation complémentaire tous les 5 ans (art. L.312-3)
Délégué à la sécurité	Droit au congé-formation pour participer aux actions de formation (art. L.414-14)
Formation professionnelle continue	Non obligatoire mais encadrée par la loi du 19 décembre 2008 ; cofinancement possible selon art. L.542-9

Ces obligations s'appliquent à **tous les salariés**, quel que soit leur contrat (CDI, CDD, temps plein ou partiel).

Modalités pratiques

Les modalités d'organisation des différentes formations obligatoires sont récapitulées dans le tableau ci-après.

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

Formation	Modalités
Formations sécurité obligatoires	Financement par l'employeur ; temps de travail effectif rémunéré (art. L.211-1) ; attestations et feuilles de présence à conserver pour contrôles ITM
Premiers secours et évacuation	Gratuite pour les salariés désignés ; pendant les heures de travail dans la mesure du possible ; effectif suffisant selon taille et risques
Harcèlement moral	Information et formation de tous les salariés après consultation de la délégation du personnel (art. L.246-3) ; en vigueur depuis le 9 avril 2023
Formation professionnelle continue	Au moins 50% du temps de formation pendant l'horaire normal pour bénéficier du cofinancement ; plan de formation soumis pour avis à la délégation du personnel (art. L.542-9)
Refus du salarié	Le salarié ne peut refuser une formation obligatoire sans motif légitime sous peine de mesures disciplinaires

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système de gestion des formations obligatoires : identifier les risques spécifiques à chaque poste, former systématiquement lors des embauches, changements de poste et introductions de nouvelles technologies, et documenter rigoureusement toutes les formations avec attestations et registres de présence.

Organiser les formations aux premiers secours et évacuation en désignant et formant un nombre suffisant de salariés selon les recommandations AAA, en formant des équipiers de première intervention (2 par étage/zone + remplaçants) et des chargés d'évacuation, en prévoyant des remplaçants pour assurer la continuité en cas d'absence.

Développer un programme de prévention du harcèlement comprenant un programme de sensibilisation pour tous les salariés, une formation des managers sur la gestion du harcèlement moral, une information sur les procédures internes et droits des victimes, ainsi qu'une documentation de toutes les actions réalisées.

Assurer les formations des représentants en garantissant la formation initiale des travailleurs désignés selon leur groupe, les formations complémentaires quinquennales, et en facilitant l'accès au congé-formation des délégués à la sécurité.

Optimiser la formation professionnelle continue en établissant un plan de formation en concertation avec la délégation du personnel, en vérifiant les conventions collectives applicables et en sollicitant le cofinancement étatique pour optimiser l'investissement formation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 à L.312-8	Obligations en matière de sécurité, santé et formation au travail
Art. L.312-2	Mesures de prévention, information et formation obligatoires
Art. L.312-3	Travailleur désigné et sa formation
Art. L.312-4	Premiers secours, incendie, évacuation — formation obligatoire et gratuite
Art. L.312-8	Formation lors embauche, changement de poste, nouvelles technologies
Art. L.314-4	Sanctions : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25.000 euros d'amende
Art. L.246-3	Obligation information et formation sur le harcèlement moral (loi du 29 mars 2023)
Art. L.246-7	Sanctions relatives au harcèlement moral
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif
Art. L.414-3, L.414-14, L.414-15	Délégation du personnel et délégués à la sécurité
Art. L.251-1	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.542-1 à L.542-19	Formation professionnelle continue
Loi du 17 juin 1994	Sécurité et santé des travailleurs au travail
Loi du 29 mars 2023	Protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
Loi du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue et cofinancement
Convention collective du 25 juin 2009	Harcèlement et violence au travail (déclarée d'obligation générale)

L'obligation de formation aux premiers secours ne concerne pas tous les salariés de l'entreprise : l'article L.312-4 impose uniquement de désigner et former certains salariés en nombre suffisant (1 secouriste jusqu'à 20 salariés, puis 5-10% de l'effectif selon le secteur). Il n'existe pas au Luxembourg d'obligation générale d'adaptation au poste indépendamment de la sécurité, contrairement à l'article L.6321-1 du Code français du travail. L'absence de formations obligatoires peut engager la responsabilité pénale de l'employeur (article L.314-4) avec des peines d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et des amendes de 251 à 25.000 euros ; les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière de harcèlement moral s'exposent également à des amendes de 251 à 2.500 euros (article L.246-7), voire au double en cas de récidive dans un délai de deux ans.

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

Voir aussi

- Obligations légales de formation en tant qu'employeur
- Formations obligatoires pour postes à risque
- Formation obligatoire avant utilisation d'équipements
- Formations obligatoires à l'embauche

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.