Les formations doivent-elles obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail ?

Réponse courte

Les formations imposées par l'employeur ou rendues **obligatoires** par la loi doivent obligatoirement se dérouler pendant le **temps de travail effectif** et être rémunérées comme tel. Toute dérogation à cette règle nécessite un accord exprès et écrit entre l'employeur et le salarié, sans préjudice pour le salarié.

Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié peuvent être organisées en dehors du temps de travail, sous réserve d'un **accord écrit** précisant les modalités de récupération ou de compensation. Les employeurs sont toutefois encouragés à privilégier l'organisation des formations pendant le temps de travail pour garantir l'égalité d'accès et éviter toute discrimination.

Définition

La **formation professionnelle continue** désigne l'ensemble des actions permettant au salarié d'acquérir, de maintenir ou d'actualiser ses compétences dans le cadre de son emploi ou en vue de son évolution professionnelle. Au Luxembourg, la formation professionnelle peut être initiée par l'employeur ou par le salarié, et son organisation est strictement encadrée par le Code du travail, notamment en ce qui concerne son articulation avec le **temps de travail effectif**.

Le temps de travail effectif correspond à toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cette définition s'applique également aux périodes de formation imposées par l'employeur ou rendues obligatoires par la loi.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il organiser les formations obligatoires ?

L'employeur doit planifier les formations obligatoires de façon compatible avec l'activité de l'entreprise et la disponibilité des salariés. Il doit informer le salarié des modalités pratiques (dates, horaires, lieu) et garantir qu'aucune perte de rémunération ni de droits sociaux ne résulte de la participation. Toute organisation hors temps de travail doit être formalisée par écrit avec l'accord exprès du salarié.

Les formations imposées par l'employeur doivent-elles se dérouler pendant le temps de travail ?

Les formations imposées par l'employeur ou rendues obligatoires par la loi doivent obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail effectif et être rémunérées comme tel. Toute dérogation nécessite un accord exprès et écrit entre l'employeur et le salarié, sans préjudice pour ce dernier. Les formations obligatoires en matière de sécurité et de santé au travail sont également concernées par cette règle.

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

Qu'est-ce que le congé individuel de formation au Luxembourg ?

Le congé individuel de formation permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation à sa propre initiative, dans le cadre d'un dispositif distinct des formations imposées par l'employeur. Le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur en respectant les délais légaux. L'employeur peut différer l'octroi du congé pour des motifs liés à l'organisation du service, mais ne peut s'y opposer sans justification valable.

Quelle compensation prévoir pour une formation organisée hors temps de travail ?

Pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail, une convention écrite précisant les modalités de récupération ou de compensation doit être conclue avec l'accord exprès du salarié. Cette compensation peut prendre la forme d'une récupération d'heures ou d'une indemnisation spécifique. La convention doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Quelles obligations de traçabilité s'appliquent aux formations professionnelles ?

L'employeur doit assurer la traçabilité des heures de formation, en informant régulièrement les représentants du personnel sur le plan de formation annuel. Les formations doivent faire l'objet d'un encadrement humain approprié, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'intelligence artificielle. Les accords relatifs aux formations hors temps de travail doivent être formalisés par écrit et conservés.

Un salarié peut-il suivre une formation en dehors de ses heures de travail ?

Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié peuvent être organisées en dehors du temps de travail, sous réserve d'un accord écrit précisant les modalités de récupération ou de compensation. Les employeurs sont encouragés à privilégier l'organisation des formations pendant le temps de travail pour garantir l'égalité d'accès. Toute organisation hors temps de travail sans accord écrit préalable est interdite.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes déterminent l'articulation entre formation et temps de travail.

Label	Détail
Formation imposée par l'employeur	Toute formation liée à l'exécution du contrat, à l'adaptation au poste ou à l'évolution des compétences doit se dérouler pendant le temps de travail effectif et être rémunérée comme tel, conformément à l'article L.211-1 du Code du travail.
Formation obligatoire par la loi	Les formations prévues par la législation, notamment en matière de sécurité et de santé au travail, doivent également être dispensées pendant le temps de travail effectif. Toute dérogation nécessite un accord exprès et écrit du salarié.
Formation à l'initiative du salarié	Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans obligation de l'employeur, elle peut être organisée en dehors du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les modalités de récupération ou de compensation doivent être précisées par écrit.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent à l'organisation des formations selon leur contexte.

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

Label	Détail
Planification sur le temps de travail	L'organisation des formations sur le temps de travail implique une planification compatible avec l'activité de l'entreprise. L'employeur doit informer le salarié des dates, horaires et lieu, et garantir l'absence de perte de rémunération ou de droits sociaux.
Formation hors temps de travail	Une convention écrite précisant les modalités de récupération ou de compensation doit être conclue, sous réserve de l'accord exprès du salarié, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.
Congé individuel de formation	Le salarié doit introduire une demande écrite auprès de l'employeur et respecter les délais légaux. L'employeur peut différer l'octroi du congé pour des motifs liés à l'organisation du service, mais ne peut s'y opposer sans justification valable prévue par la loi.

Pratiques et recommandations

Privilégier l'organisation des formations pendant le temps de travail afin de garantir l'égalité d'accès à la formation et d'éviter toute discrimination directe ou indirecte. La négociation d'accords collectifs ou d'usages internes peut permettre d'encadrer les modalités de formation, notamment pour les formations facultatives ou de développement personnel.

Assurer la traçabilité des heures de formation, l'information régulière des représentants du personnel sur le plan de formation annuel, et l'encadrement humain des dispositifs de formation, en particulier lorsqu'ils impliquent des outils numériques ou des solutions d'intelligence artificielle.

Prévoir une compensation équitable pour les formations se déroulant exceptionnellement en dehors du temps de travail, soit sous forme de récupération d'heures, soit par une indemnisation spécifique, afin de respecter le principe de non-discrimination et d'éviter tout contentieux relatif au temps de travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1 et suivants du Code du travail	Définition du temps de travail effectif et rémunération
Art. L.312-1 et suivants	Durée du travail, repos, organisation du temps de travail
Art. L.414-1 et suivants	Formation professionnelle continue
Art. L.415-1 et suivants	Congé individuel de formation
Art. L.161-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Relative au congé individuel de formation
Accords collectifs de travail	Dispositions plus favorables possibles
Jurisprudence nationale	Assimilation des formations obligatoires au temps de travail effectif

Formalisez systématiquement par écrit toute organisation de formation en dehors du temps de travail et obtenez l'accord exprès du salarié. Veillez à respecter les principes d'égalité de traitement, de traçabilité et d'encadrement humain, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'IA dans le cadre des formations.

Voir aussi

- Obligations légales de formation de l'employeur
- L'employeur peut-il imposer une formation en dehors du temps de travail ?
- Le temps de formation est-il rémunéré comme du temps de travail ?
- Comment comptabiliser le temps de formation dans les horaires de travail ?

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.