L'employeur peut-il imposer une formation en dehors du temps de travail ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas imposer une formation en dehors du temps de travail sauf dans des cas exceptionnels prévus par la loi, une convention collective ou un **accord exprès et écrit** du salarié. En l'absence de telles dispositions, la formation obligatoire doit être organisée pendant l'horaire de travail habituel.

Si une formation est imposée en dehors du temps de travail, le temps consacré doit être assimilé à du **temps de travail effectif**, rémunéré comme tel, et, le cas échéant, majoré en heures supplémentaires. Toute organisation de formation hors temps de travail sans compensation ou sans accord écrit du salarié est interdite et expose l'employeur à des **sanctions**.

Définition

La **formation professionnelle continue** regroupe l'ensemble des actions de formation organisées par l'employeur pour maintenir, actualiser ou développer les compétences des salariés en lien avec leur poste ou l'évolution de l'entreprise. Elle peut être rendue obligatoire par la loi, une convention collective ou une nécessité professionnelle identifiée par l'employeur.

L'organisation de ces formations en dehors du temps de travail soulève des questions relatives à la durée du travail, à la rémunération, à l'égalité de traitement et au respect des droits fondamentaux des salariés.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer les formations obligatoires en matière de sécurité ?

Les formations obligatoires en matière de sécurité et de santé au travail sont régies par l'article L. 312-8 du Code du travail et doivent être dispensées pendant le temps de travail effectif. L'employeur doit organiser ces formations pendant les horaires normaux de travail afin d'éviter tout litige relatif à la rémunération ou à la durée du travail. Si une telle formation est exceptionnellement organisée hors temps de travail, une compensation adéquate doit être prévue.

L'employeur peut-il imposer une formation en dehors des heures de travail ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer une formation en dehors du temps de travail sauf dans des cas exceptionnels prévus par la loi, une convention collective ou un accord exprès et écrit du salarié. En l'absence de telles dispositions, la formation obligatoire doit être organisée pendant l'horaire de travail habituel. Toute organisation de formation hors temps de travail sans compensation ou sans accord écrit du salarié est interdite.

Le temps de formation hors horaire est-il rémunéré comme des heures supplémentaires ?

Si une formation est imposée en dehors du temps de travail, le temps consacré doit être assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Si la durée légale ou conventionnelle du travail est dépassée, les heures de formation sont considérées comme des heures supplémentaires et majorées conformément à l'article L. 211-27 du Code du travail. Toute pratique contraire expose l'employeur à des sanctions.

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

Quel accord est nécessaire pour organiser une formation hors temps de travail ?

Toute dérogation à l'organisation de la formation pendant le temps de travail nécessite l'accord exprès et écrit du salarié, sauf disposition légale ou conventionnelle contraire. L'employeur doit informer le salarié par écrit des modalités de la formation, de sa durée, de son caractère obligatoire et des conséquences sur la rémunération. Il doit également garantir la traçabilité des échanges et veiller au respect des durées maximales de travail et des temps de repos.

Quelles sanctions encourt l'employeur qui impose une formation hors temps de travail sans accord ?

L'imposition d'une formation en dehors du temps de travail sans compensation ni accord préalable du salarié expose l'employeur à des sanctions administratives, à des réclamations salariales et à un risque de contentieux. Il est essentiel de formaliser toute organisation de formation hors temps de travail par écrit et de garantir la traçabilité des décisions. Le respect de l'égalité de traitement entre salariés doit également être assuré.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent l'imposition d'une formation hors temps de travail.

Label	Détail
Principe général	Toute formation imposée par l'employeur doit être considérée comme du temps de travail effectif et doit s'intégrer dans l'horaire de travail habituel du salarié.
Dérogations admises	L'employeur ne peut exiger la participation à une formation hors horaire contractuel que si une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle le prévoit expressément.
Accord requis	En l'absence de telles dispositions, toute dérogation nécessite l'accord exprès et écrit du salarié, sauf disposition légale ou conventionnelle contraire.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent lorsqu'une formation obligatoire est organisée hors du temps de travail.

Label	Détail
Rémunération et heures supplémentaires	Le temps consacré à la formation doit être assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Si la durée légale ou conventionnelle est dépassée, les heures de formation sont considérées comme des heures supplémentaires et majorées conformément à l'article L.211-27 du Code du travail.
Information écrite du salarié	L'employeur doit informer le salarié par écrit des modalités de la formation, de sa durée, de son caractère obligatoire et des conséquences sur la rémunération.
Traçabilité et temps de repos	L'employeur doit garantir la traçabilité des échanges et veiller au respect des durées maximales de travail et des temps de repos.

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

Pratiques et recommandations

Organiser les formations obligatoires pendant les horaires de travail afin d'éviter tout litige relatif à la rémunération ou à la durée du travail. Si une formation doit être organisée en dehors du temps de travail, il convient d'obtenir l'accord écrit du salarié et de prévoir une compensation adéquate, soit sous forme de rémunération supplémentaire, soit par l'octroi d'un repos équivalent.

Veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à la conformité avec les dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Toute pratique imposant une formation hors temps de travail sans compensation ou sans accord du salarié est susceptible de constituer une infraction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 et suivants du Code du travail	Durée du travail
Art. L.312-8 du Code du travail	Formation obligatoire en matière de sécurité et de santé au travail
Art. L.211-27 du Code du travail	Compensation et majoration des heures supplémentaires
Art. L.414-1 et suivants du Code du travail	Santé et sécurité au travail
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Conventions collectives applicables	Dispositions propres à l'entreprise
Jurisprudence luxembourgeoise	Formation professionnelle et temps de travail

L'imposition d'une formation en dehors du temps de travail sans compensation ni accord préalable du salarié expose l'employeur à des sanctions administratives, à des réclamations salariales et à un risque de contentieux. Il est essentiel de formaliser toute organisation de formation hors temps de travail par écrit, de garantir la traçabilité des décisions et de respecter l'égalité de traitement.

Voir aussi

- Obligations légales de formation de l'employeur
- Les formations doivent-elles obligatoirement se dérouler pendant le 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 ?

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

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.

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