Le temps de formation est-il rémunéré comme du temps de travail ?

Réponse courte

Le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail lorsque la formation est **imposée par l'employeur**, résulte d'une **obligation légale ou conventionnelle**, ou est expressément acceptée par l'employeur dans le cadre du développement des compétences. Dans ces cas, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire, et les heures effectuées en dehors de l'horaire normal sont rémunérées comme des **heures supplémentaires**.

En revanche, si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié sans accord préalable de l'employeur, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

Définition

Le **temps de formation** correspond à la période durant laquelle un salarié participe à une action de formation professionnelle organisée, imposée ou acceptée par l'employeur, dans le but d'acquérir, d'actualiser ou de perfectionner ses compétences professionnelles. Cette formation peut être dispensée en interne ou par un organisme externe, et se dérouler pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail.

La notion de temps de formation s'applique uniquement aux formations ayant un lien direct avec l'activité professionnelle du salarié ou les besoins de l'entreprise. Elle exclut les formations suivies à titre purement personnel, sans rapport avec l'emploi occupé.

Questions fréquentes

Comment formaliser les modalités de rémunération du temps de formation ?

Il convient de formaliser par écrit les modalités de participation à la formation, en précisant la nature, la durée, le lien avec l'activité professionnelle et les conditions de rémunération. Un accord écrit entre l'employeur et le salarié permet de prévenir tout litige relatif à la qualification du temps de formation. Les salariés doivent également être informés, via le règlement interne ou une note de service, des règles applicables à la rémunération du temps de formation.

La formation à l'initiative du salarié est-elle rémunérée ?

Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié sans accord préalable ou validation de l'employeur, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération. Des dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables peuvent toutefois s'appliquer. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'accès à la formation et la rémunération du temps y afférent.

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

Le temps passé en formation est-il considéré comme du temps de travail ?

Le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail lorsque la formation est imposée par l'employeur, résulte d'une obligation légale ou conventionnelle, ou est expressément acceptée par l'employeur dans le cadre du développement des compétences. Dans ces cas, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire. En revanche, si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié sans accord préalable, ce temps n'ouvre pas droit à rémunération.

Les heures de formation en dehors de l'horaire normal sont-elles des heures supplémentaires ?

Si la formation a lieu en dehors de l'horaire normal, les heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées en tant que telles, selon les articles L. 211-4 et L. 211-5 du Code du travail. L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des congés payés ou du temps de repos pour suivre une formation obligatoire. La traçabilité des heures de formation et de leur rémunération doit être assurée par des documents écrits.

Quelles formations donnent droit au maintien de la rémunération ?

La rémunération est maintenue lorsque la formation est imposée par l'employeur, résulte d'une obligation légale ou conventionnelle, ou est expressément acceptée par l'employeur. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire (primes, indemnités, etc.), conformément à l'article L. 211-1 du Code du travail. Les frais liés à la formation (déplacement, hébergement, repas) sont également à la charge de l'employeur.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être réunies pour que le temps de formation soit rémunéré comme du temps de travail.

Label	Détail
Formation imposée par l'employeur	La formation est imposée par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat ou de l'adaptation au poste ; le temps y afférent est assimilé à du temps de travail effectif.
Obligation légale ou conventionnelle	La formation résulte d'une obligation légale ou d'une disposition conventionnelle ; elle ouvre droit à rémunération identique.
Accord exprès de l'employeur	La formation est expressément acceptée par l'employeur dans le cadre du développement des compétences ; elle est rémunérée comme du temps de travail.
Initiative exclusive du salarié	Lorsque la formation est suivie à la seule initiative du salarié sans validation de l'employeur, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'accès à la formation et la rémunération du temps y afférent, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent à la rémunération et à la prise en charge du temps de formation.

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

Label	Détail
Maintien de la rémunération	Lorsque la formation est assimilée à du temps de travail effectif, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire (primes, indemnités, etc.), conformément à l'article L.211-1 du Code du travail.
Heures supplémentaires	Si la formation a lieu en dehors de l'horaire normal, les heures au-delà de la durée légale ou conventionnelle sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées en tant que telles, selon les articles L.211-4 et L.211-5 du Code du travail.
Frais de formation	Les frais liés à la formation (déplacement, hébergement, repas) sont à la charge de l'employeur, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable (articles L.542-1 et suivants).
Interdiction de ponction sur congés	L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des congés payés ou du temps de repos pour suivre une formation obligatoire.
Traçabilité	La traçabilité des heures de formation et de leur rémunération doit être assurée par des documents écrits (attestations, feuilles de présence, bulletins de paie).

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les modalités de participation à la formation, en précisant la nature de la formation, sa durée, son lien avec l'activité professionnelle et les conditions de rémunération.

Établir un accord écrit entre l'employeur et le salarié pour prévenir tout litige relatif à la qualification du temps de formation. Les employeurs doivent veiller à respecter les obligations en matière de temps de repos, de durée maximale du travail et d'encadrement humain, même lorsque la formation se déroule en dehors des horaires habituels.

Informer les salariés, via le règlement interne ou une note de service, des règles applicables à la rémunération du temps de formation et de garantir l'égalité d'accès à la formation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1 à L.211-5 du Code du travail	Définition du temps de travail effectif, rémunération, heures supplémentaires
Art. L.542-1 à L.542-8 du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur, prise en charge des frais
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.211-29 du Code du travail	Relevé et traçabilité des heures de travail
Conventions collectives applicables	Dispositions plus favorables concernant la rémunération et la prise en charge du temps de formation

Assurez-vous de documenter systématiquement la nature de la formation, l'accord de l'employeur et la traçabilité des heures, afin d'éviter tout risque de requalification ou de contentieux devant le tribunal du travail. Respectez les principes d'égalité de traitement et d'encadrement humain lors de l'organisation des formations.

Voir aussi

- Obligations légales de formation de l'employeur
- Les formations doivent-elles obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail ?
- L'employeur peut-il imposer une formation en dehors 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.