Comment comptabiliser le temps de formation dans les horaires de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le temps de formation doit être comptabilisé dans les horaires de travail au Luxembourg lorsqu'il s'agit d'une formation imposée par la loi, un règlement, une convention collective ou l'employeur, ou lorsqu'elle est nécessaire à l'**adaptation au poste** ou à l'évolution des compétences requises. Dans ce cas, les heures de formation sont assimilées à du **temps de travail effectif** et intégrées dans le décompte de l'horaire hebdomadaire du salarié, soumises aux règles sur la durée maximale du travail, le repos et les heures supplémentaires.

Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié, sans accord préalable de l'employeur, ne sont pas comptabilisées comme temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable. L'employeur doit **consigner** les heures de formation assimilées à du temps de travail dans le relevé individuel du temps de travail et adapter le planning si nécessaire pour respecter les limites légales.

Définition

Le **temps de formation** correspond à la période durant laquelle un salarié participe à une action de formation professionnelle organisée, agréée ou imposée par l'employeur, ou rendue obligatoire par une disposition légale ou réglementaire. Ce temps vise l'acquisition, l'adaptation ou le maintien des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction du salarié dans l'entreprise.

La formation peut être dispensée en présentiel, à distance ou en mode hybride, à condition qu'elle soit formellement reconnue par l'employeur et qu'elle réponde à un objectif professionnel défini.

Questions fréquentes

Comment distinguer une formation obligatoire d'une formation facultative pour la comptabilisation du temps ?

Il convient de vérifier systématiquement la nature obligatoire ou facultative de la formation avant de l'intégrer dans le décompte du temps de travail. La nature de la formation doit être formalisée par écrit, en précisant si elle est imposée par l'employeur, la loi ou une convention collective, ou si elle est à l'initiative du salarié. Un accord écrit préalable sécurise la gestion du temps de travail et limite les contestations.

Comment intégrer les heures de formation dans le décompte du temps de travail ?

Le temps de formation doit être comptabilisé dans les horaires de travail lorsqu'il s'agit d'une formation imposée par la loi, un règlement, une convention collective ou l'employeur, ou lorsqu'elle est nécessaire à l'adaptation au poste. Dans ce cas, les heures de formation sont assimilées à du temps de travail effectif et intégrées dans le décompte hebdomadaire du salarié. Ces heures sont soumises aux règles sur la durée maximale du travail, le repos et les heures supplémentaires.

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

Les frais de formation obligatoire sont-ils à la charge de l'employeur ?

Les frais liés à la formation obligatoire (déplacement, hébergement, repas) sont à la charge de l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire. L'employeur doit également prévoir une récupération ou une compensation pour les formations organisées en dehors des horaires habituels, conformément à la législation sur les heures supplémentaires. Toute charge financière liée à une formation imposée par l'employeur ne peut être mise à la charge du salarié.

Quelles formations ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail ?

Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié, sans accord préalable de l'employeur, ne sont pas comptabilisées comme temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Seules les formations imposées, rendues obligatoires ou organisées dans l'intérêt de l'entreprise entrent dans le décompte du temps de travail. L'égalité de traitement doit être respectée pour l'accès à la formation et la comptabilisation du temps.

Quelles obligations de documentation l'employeur a-t-il concernant les heures de formation ?

L'employeur doit consigner les heures de formation assimilées à du temps de travail dans le relevé individuel du temps de travail, conformément à l'article L. 211-29 du Code du travail. Il doit adapter le planning si nécessaire pour garantir le respect des limites légales. La traçabilité des actions de formation suivies doit être assurée avec des documents écrits.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes déterminent si le temps de formation doit être comptabilisé comme temps de travail.

Label	Détail
Formations assimilées au temps de travail	Le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif lorsqu'il est imposé par la loi, un règlement, une convention collective ou l'employeur, qu'il est nécessaire à l'adaptation au poste ou à l'évolution des compétences, ou qu'il est organisé dans l'intérêt de l'entreprise.
Formations à l'initiative du salarié	Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié, sans accord préalable de l'employeur, ne sont pas comptabilisées comme temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif plus favorable.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement doit être respectée pour l'accès à la formation et la comptabilisation du temps, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent à la comptabilisation et à la gestion du temps de formation.

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

Label	Détail
Intégration dans le décompte horaire	Les heures de formation assimilées à du temps de travail effectif doivent être intégrées dans le décompte de l'horaire hebdomadaire du salarié, soumises aux règles sur la durée maximale, le repos et les majorations pour heures supplémentaires si le seuil légal est dépassé.
Relevé individuel du temps de travail	L'employeur doit consigner ces heures dans le relevé individuel du temps de travail, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail, et adapter le planning si nécessaire pour respecter les limites légales.
Frais de formation	Les frais liés à la formation obligatoire (déplacement, hébergement, repas) sont à la charge de l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire.

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit la nature, la durée et le caractère obligatoire ou facultatif de chaque action de formation. Un accord écrit préalable entre l'employeur et le salarié sur les modalités de participation à la formation sécurise la gestion du temps de travail et limite les contestations.

Prévoir une récupération ou une compensation pour les formations organisées en dehors des horaires habituels, conformément à la législation sur les heures supplémentaires et au principe d'encadrement humain des dispositifs de formation.

Informer les salariés de leurs droits et obligations en matière de formation et de temps de travail, et assurer la traçabilité des actions de formation suivies.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1 à L.211-5 du Code du travail	Définition du temps de travail effectif et modalités de décompte
Art. L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue d'un relevé individuel du temps de travail
Art. L.542-1 et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue et droits des salariés
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Conventions collectives applicables	Dispositions spécifiques sur la formation et le temps de travail
Jurisprudence nationale	Assimilation des formations imposées au temps de travail effectif

Vérifiez systématiquement la nature obligatoire ou facultative de la formation avant de l'intégrer dans le décompte du temps de travail. Conservez tous les justificatifs relatifs à la participation des salariés et assurez la traçabilité des actions de formation pour répondre aux obligations légales en cas de contrôle.

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

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