

Le plan de formation est-il obligatoire dans toutes les entreprises ?

Réponse courte

Le plan de formation **n'est pas obligatoire dans toutes les entreprises luxembourgeoises**. Il n'existe pas d'obligation légale générale imposant à toutes les entreprises la mise en place d'un plan de formation, sauf dispositions spécifiques prévues par certaines **conventions collectives**, accords d'entreprise ou secteurs particuliers.

L'élaboration d'un plan de formation devient obligatoire uniquement si l'entreprise souhaite bénéficier d'un **cofinancement public** de l'État pour la formation professionnelle continue. Dans ce cas, un plan détaillé doit être soumis à l'INFPC, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008.

Pour les entreprises de 15 salariés ou plus, la **concertation avec la délégation du personnel** est requise lors de l'élaboration du plan, même si celui-ci reste facultatif en dehors des cas de cofinancement ou d'obligations conventionnelles.

Définition

Le **plan de formation** est un document interne à l'entreprise qui recense l'ensemble des actions de formation envisagées pour les salariés sur une période déterminée, généralement annuelle. Il précise les objectifs, les publics concernés, les modalités de mise en œuvre et le budget alloué à la formation. Ce plan s'inscrit dans la politique de développement des compétences de l'entreprise et peut inclure des formations obligatoires, d'adaptation au poste, de perfectionnement ou de reconversion.

Le plan de formation constitue un outil de gestion prévisionnelle des compétences et favorise l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques, organisationnelles ou réglementaires. Il contribue également à la formalisation de la politique de formation de l'employeur.

Questions fréquentes

Dans quel cas le plan de formation devient-il obligatoire pour une entreprise au Luxembourg ?

L'élaboration d'un plan de formation devient obligatoire lorsque l'entreprise souhaite bénéficier d'un cofinancement public auprès de l'État, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008. Dans ce cas, un plan détaillé doit être soumis à l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue).

La délégation du personnel doit-elle être impliquée dans l'élaboration du plan de formation ?

Pour les entreprises de 15 salariés ou plus, l'élaboration du plan de formation doit se faire en concertation avec la délégation du personnel, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail. L'employeur doit informer et consulter la délégation sur le contenu du plan, les critères de choix des bénéficiaires et les modalités d'exécution.

Les conventions collectives peuvent-elles imposer un plan de formation aux entreprises ?

Oui, certaines obligations spécifiques de formation peuvent résulter de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de dispositions particulières applicables à certains secteurs. Il est donc essentiel de vérifier les dispositions de la convention collective applicable avant de déterminer si un plan de formation est requis.

Quels avantages présente l'élaboration d'un plan de formation même lorsqu'il n'est pas obligatoire ?

Un plan de formation structuré permet d'anticiper les besoins en compétences, de garantir la transparence dans la sélection des bénéficiaires et de faciliter le dialogue social. Il contribue également à sécuriser l'accès aux aides publiques et à démontrer le respect de l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés.

Toutes les entreprises luxembourgeoises sont-elles obligées de mettre en place un plan de formation ?

Non, il n'existe pas d'obligation légale générale imposant à toutes les entreprises luxembourgeoises la mise en place d'un plan de formation. Le plan de formation ne devient obligatoire que si l'entreprise souhaite bénéficier d'un cofinancement public de l'État pour la formation professionnelle continue.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation légale générale imposant à toutes les entreprises la mise en place d'un plan de formation, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Les conditions d'application sont les suivantes :

Condition	Détail
Cofinancement public	L'élaboration d'un plan de formation devient obligatoire dans le cadre d'une demande de cofinancement public auprès de l'État (loi modifiée du 19 décembre 2008)
Conventions collectives	Certaines obligations spécifiques peuvent résulter de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de dispositions particulières applicables à certains secteurs
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de l'accès à la formation (Art. <u>L.251-1</u>)

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale générale, les modalités de mise en place d'un plan de formation sont les suivantes.

Label	Détail
Initiative de l'employeur	La décision d'élaborer un plan relève de la politique interne de l'entreprise
Concertation obligatoire (? 15 salariés)	L'élaboration doit se faire en concertation avec la délégation du personnel (Art. L.414-3)
Contenu de la consultation	L'employeur informe et consulte la délégation sur le contenu du plan, les critères de sélection des bénéficiaires et les modalités d'exécution
Cofinancement public	En cas de recours au cofinancement, un plan détaillé doit être soumis à l'INFPC, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008
Traçabilité	La traçabilité des actions de formation et la documentation afférente doivent être assurées pour répondre aux exigences légales et faciliter les contrôles

Pratiques et recommandations

Élaborer un plan de formation structuré, même en l'absence d'obligation légale, afin d'anticiper les besoins en compétences et de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions du marché du travail. La formalisation d'un plan permet de garantir la transparence dans la sélection des bénéficiaires, de faciliter le dialogue social et de sécuriser l'accès aux aides publiques.

Vérifier l'existence de dispositions spécifiques relatives à la formation professionnelle dans la convention collective applicable. Il est également conseillé de documenter les actions de formation et de veiller à l'égalité d'accès pour tous les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.542-1 à L.542-9	Formation professionnelle continue
Art. L.251-1	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Conventions collectives	Dispositions sectorielles ou d'entreprise applicables

L'absence d'un plan de formation peut limiter l'accès aux aides publiques et constituer un frein à l'anticipation des besoins en compétences. Il est conseillé de formaliser un plan, même facultatif, pour optimiser la gestion des ressources humaines, garantir l'égalité de traitement et sécuriser les démarches de cofinancement.

Voir aussi

- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise](#)
- [Rubriques obligatoires d'un plan de formation](#)
- [Former ses salariés sans plan de formation formalisé](#)
- [Mise à jour annuelle du plan de formation](#)

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.