Qui valide le plan de formation en interne ?

Réponse courte

Le plan de formation est **validé en interne par l'employeur**, qui en demeure le seul responsable. Dans les entreprises de **15 salariés ou plus**, l'employeur doit consulter la **délégation du personnel** sur le projet de plan de formation, mais cette délégation ne dispose que d'un **droit d'avis consultatif** et ne peut pas s'opposer à la validation.

L'employeur doit respecter les obligations légales d'information, de consultation et d'**égalité de traitement**, mais la validation finale du plan de formation lui revient exclusivement, que la délégation du personnel existe ou non.

Définition

Le **plan de formation** est un document élaboré chaque année par l'employeur, qui recense l'ensemble des actions de formation envisagées pour les salariés au cours de l'exercice suivant. Il précise les objectifs, les bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre ainsi que le budget alloué à la formation. Ce plan constitue un outil de gestion prévisionnelle des compétences et s'inscrit dans la politique de développement des ressources humaines de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il documenter la procédure de validation interne du plan de formation ?

L'employeur doit documenter systématiquement la consultation de la délégation du personnel et conserver les preuves de validation interne du plan, notamment les comptes rendus de réunion et accusés de réception des observations. Cette traçabilité est indispensable en cas de contrôle ou de contestation ultérieure.

En cas de cofinancement public, comment se déroule la validation du plan de formation ?

La validation interne du plan de formation doit impérativement précéder toute demande d'aide auprès de l'État pour un cofinancement public. La soumission du plan à l'INFPC doit respecter les critères de recevabilité fixés par la loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue.

La délégation du personnel peut-elle bloquer la validation d'un plan de formation ?

Non, la délégation du personnel ne dispose que d'un droit d'avis consultatif et n'a pas de pouvoir de veto sur le plan de formation. Elle peut formuler des observations ou des propositions, que l'employeur doit prendre en considération sans y être juridiquement contraint.

Quelles sont les obligations de consultation de la délégation du personnel lors de la validation du plan de formation ?

Dans les entreprises d'au moins 15 salariés, le projet de plan de formation doit être présenté à la délégation lors d'une réunion spécifique, généralement au cours du premier trimestre. L'absence de consultation régulière constitue une irrégularité susceptible d'être sanctionnée lors d'un contrôle par l'ITM ou en cas de litige.

Qui est responsable de la validation du plan de formation en entreprise au Luxembourg ?

L'employeur est le seul responsable de la validation finale du plan de formation. Dans les entreprises de 15 salariés ou plus, il doit consulter la délégation du personnel, mais celle-ci ne dispose que d'un droit d'avis consultatif et ne peut pas s'opposer à la validation du plan.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la validation interne du plan de formation est encadrée par des obligations légales spécifiques, notamment en matière d'information et de consultation des représentants du personnel. Les conditions sont les suivantes :

Condition	Détail
Consultation obligatoire (15 salariés et plus)	Dans les entreprises occupant au moins 15 salariés, l'employeur doit consulter la délégation du personnel sur le projet de plan de formation
Responsabilité finale de l'employeur	L'employeur reste responsable de l'élaboration et de la validation finale du plan, sous réserve du respect des droits d'information et de consultation de la délégation du personnel
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie lors de l'élaboration et de la validation du plan de formation

Modalités pratiques

La validation interne du plan de formation obéit aux règles procédurales suivantes.

Label	Détail
Présentation à la délégation	Dans les entreprises dotées d'une délégation, le projet doit être présenté lors d'une réunion spécifique, généralement au cours du premier trimestre
Droit d'avis consultatif	La délégation peut formuler des observations ou propositions, mais sans pouvoir de veto ; l'employeur doit en prendre connaissance sans y être juridiquement contraint
Risque d'irrégularité	L'absence de consultation régulière constitue une irrégularité susceptible de sanction en cas de litige ou de contrôle par l'ITM
Entreprises sans délégation	L'employeur valide librement le plan, sans obligation de consultation formelle, tout en respectant les principes généraux du droit du travail
Traçabilité	Le processus de validation doit être tracé (compte rendu de réunion, accusé de réception des observations) pour sécuriser la démarche

Pratiques et recommandations

Associer les responsables opérationnels, les managers et, le cas échéant, les représentants du personnel à l'élaboration du plan de formation afin d'identifier précisément les besoins en compétences. La validation interne doit idéalement s'appuyer sur une analyse des besoins, les orientations stratégiques de l'entreprise et les retours des

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

salariés.

Documenter systématiquement la consultation de la délégation du personnel et conserver les preuves de validation interne du plan de formation, notamment en cas de contrôle ou de contestation ultérieure. En cas de cofinancement public, la validation du plan doit impérativement précéder toute demande d'aide auprès de l'État.

Garantir l'encadrement humain du processus de validation, afin d'assurer la transparence et l'équité du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3	Obligation d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la formation professionnelle continue
Art. L.414-4	Seuil de 150 salariés pour l'application des dispositions renforcées d'information et de consultation (les modalités générales de consultation relèvent des Art. L.414-3 et L.414-5)
Art. L.414-5	Information et consultation obligatoire de la délégation sur les décisions importantes et, au minimum une fois par an, sur les besoins en main-d'œuvre et les mesures de formation
Art. L.241-1	Non-discrimination fondée sur le sexe ; le principe général d'égalité de traitement dans la formation relève également de l'Art. L.251-1
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue (aspects de cofinancement public)

La consultation de la délégation du personnel ne confère pas à celle-ci un droit d'approbation ou de refus du plan de formation. L'employeur demeure seul responsable de la validation finale, sous réserve du respect des obligations de consultation et d'égalité de traitement prévues par la législation.

Voir aussi

- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise
- Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation
- La délégation peut-elle refuser le plan de formation proposé
- Associer les salariés à la construction 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.