

Une plateforme de e-learning peut-elle remplacer une formation en présentiel dans le cadre des obligations de formation professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Une plateforme de **e-learning** peut remplacer une formation en présentiel dans le cadre des obligations de formation professionnelle au Luxembourg, à condition que le contenu, la durée et les **objectifs pédagogiques** soient équivalents à ceux d'une formation classique. L'employeur doit démontrer cette **équivalence** et garantir la traçabilité, la validation des acquis, ainsi que la délivrance d'une attestation conforme.

Certaines formations réglementées, notamment en matière de **sécurité ou de santé au travail**, exigent toutefois une présence physique et ne peuvent pas être réalisées à distance. Pour les autres formations, la substitution est possible si toutes les exigences légales et pratiques sont respectées, y compris l'accès aux outils nécessaires, l'encadrement humain et la comptabilisation du **temps de formation** comme temps de travail effectif.

Définition

La **formation professionnelle continue** au Luxembourg regroupe l'ensemble des actions visant à permettre aux salariés d'acquérir, de maintenir ou d'actualiser leurs compétences professionnelles. La **formation en présentiel** implique la participation physique du salarié à une session organisée dans un lieu déterminé, sous la supervision d'un formateur. À l'inverse, la formation en **e-learning** repose sur l'utilisation de plateformes numériques permettant un apprentissage à distance, de manière synchrone ou asynchrone, sans présence physique obligatoire.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant de remplacer une formation présentielle par du e-learning ?

Oui, l'employeur doit consulter le comité mixte ou la délégation du personnel lors de toute modification substantielle du plan de formation, y compris le passage au e-learning. Il doit également informer les salariés des modalités de suivi, des objectifs et des modalités d'évaluation avant le démarrage de la formation à distance.

Le e-learning peut-il remplacer une formation en présentiel au Luxembourg dans le cadre des obligations légales ?

Oui, une plateforme de e-learning peut remplacer une formation en présentiel à condition que le contenu, la durée et les objectifs pédagogiques soient équivalents. L'employeur doit démontrer cette équivalence et garantir la traçabilité, la validation des acquis et la délivrance d'une attestation conforme.

Le temps de connexion à une formation e-learning est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Oui, le temps de connexion est comptabilisé comme temps de travail effectif lorsque la formation est imposée par l'employeur ou prévue par le plan de formation. L'employeur doit garantir l'accès aux outils nécessaires (ordinateur, connexion internet) sans frais pour le salarié.

Quelles conditions l'employeur doit-il remplir pour substituer valablement une formation présentielle par du e-learning ?

L'employeur doit garantir l'équivalence pédagogique du contenu, la traçabilité des connexions et la validation des acquis via la plateforme, ainsi que la remise d'une attestation conforme. Il doit également prévoir un accompagnement humain pour les salariés peu familiers avec les outils numériques et respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Quels risques encourt l'employeur en cas de substitution non conforme d'une formation présentielle par du e-learning ?

Si la formation concernée est soumise à une obligation légale de présentiel, notamment en matière de sécurité ou de santé, la substitution peut entraîner la nullité de la formation et des sanctions administratives. L'employeur doit vérifier préalablement les exigences réglementaires et documenter toutes les étapes du processus de substitution.

Toutes les formations peuvent-elles être réalisées en e-learning au Luxembourg ?

Non, certaines formations réglementées, notamment en matière de sécurité ou de santé au travail, exigent une présence physique et ne peuvent pas être réalisées à distance. Pour les autres formations, la substitution est possible si toutes les exigences légales et pratiques sont respectées, y compris l'équivalence pédagogique.

Conditions d'exercice

La substitution d'une formation en présentiel par du e-learning est soumise à plusieurs conditions cumulatives au Luxembourg.

Condition	Détail
Équivalence pédagogique	Contenu, durée et objectifs équivalents à ceux de la formation présentielle ; preuve à la charge de l'employeur
Formations réglementées	Les formations en sécurité/santé au travail imposant présence physique ne peuvent être réalisées à distance
Accord du salarié	Non requis si la formation répond aux exigences du plan de formation, sauf disposition contractuelle contraire
Égalité de traitement	Doit être respectée entre tous les salariés lors de la mise en œuvre de la substitution

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une substitution par e-learning impose à l'employeur le respect de modalités précises.

Modalité	Détail
Traçabilité	Plateforme devant garantir traçabilité des connexions, validation des acquis et attestation de suivi conforme
Temps de travail	Temps de connexion comptabilisé comme temps de travail effectif si formation imposée ou prévue par le plan
Équipement	Accès aux outils nécessaires (ordinateur, connexion internet) garanti par l'employeur, sans frais pour le salarié
Encadrement	Accompagnement humain prévu, notamment pour les salariés peu familiers avec les outils numériques

Pratiques et recommandations

Privilégier le e-learning pour les formations à dominante théorique ou pour la mise à jour de connaissances, en maintenant le présentiel pour les formations nécessitant des mises en situation pratiques ou des évaluations en conditions réelles.

Informier les salariés des modalités de suivi, des objectifs et des modalités d'évaluation de la formation à distance avant son démarrage.

Consulter le comité mixte ou la délégation du personnel lors de toute modification substantielle du plan de formation.

Documenter toutes les étapes du processus de substitution pour assurer la traçabilité et la conformité aux exigences légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-11</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur, accès, égalité de traitement, traçabilité
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Définition du temps de travail effectif applicable aux formations
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation
Conventions collectives	Dispositions spécifiques sur le format des formations pouvant restreindre la substitution

Avant toute substitution, l'employeur doit vérifier que la formation concernée n'est pas soumise à une obligation légale de présentiel, notamment en matière de sécurité ou de santé, sous peine de nullité de la formation et de sanctions administratives. Il est essentiel de garantir la traçabilité, l'encadrement humain et la conformité aux exigences légales pour toute formation à distance.

Voir aussi

- [Outils numériques pour gérer la formation](#)
- [Obligations de traçabilité des formations en ligne](#)
- [Formation à distance pendant les heures de travail](#)
- [Blended learning versus présentiel](#)

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.