

Un salarié peut-il suivre une formation à distance pendant les heures de travail ?

Réponse courte

Un salarié peut suivre une **formation à distance** pendant les heures de travail au Luxembourg uniquement si l'employeur donne son **accord exprès**, que ce soit par une clause contractuelle, un plan de formation, un accord collectif ou une décision ponctuelle. Sans cet accord, la formation doit être suivie en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation à distance est autorisée pendant les heures de travail, elle est assimilée à du **temps de travail effectif** et rémunéré, sous réserve des dispositions contractuelles ou conventionnelles. L'employeur peut fixer les horaires, contrôler l'**assiduité** et exiger des justificatifs, tout en assurant l'égalité d'accès et la consultation des représentants du personnel.

Définition

La **formation à distance** correspond à un dispositif d'apprentissage utilisant des technologies numériques, permettant au salarié d'acquérir des **compétences professionnelles** sans présence physique dans un lieu de formation. Elle peut être organisée en mode **synchrone** (en temps réel) ou asynchrone (en différé), et s'applique aussi bien aux formations internes qu'externes, certifiantes ou non, dès lors qu'elles visent le développement professionnel du salarié.

La formation à distance s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue, qui regroupe l'ensemble des actions permettant au salarié d'acquérir, d'actualiser ou d'élargir ses compétences en lien avec son activité professionnelle.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il contrôler l'assiduité d'un salarié en formation à distance pendant le temps de travail ?

Oui, lorsque la formation à distance est autorisée sur le temps de travail, l'employeur peut fixer les plages horaires, contrôler l'assiduité et exiger des justificatifs de participation. Ces contrôles doivent respecter la vie privée du salarié et la législation sur la protection des données. La traçabilité des justificatifs et la mise à jour du dossier individuel sont obligatoires.

La formation à distance pendant le temps de travail est-elle rémunérée ?

Lorsqu'elle est autorisée pendant les heures de travail, la formation à distance est assimilée à du temps de travail effectif et doit être rémunérée. Le salarié est considéré à la disposition de l'employeur pendant cette période. Les dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent préciser les modalités de rémunération applicables.

Les représentants du personnel doivent-ils être consultés sur l'organisation de formations à distance ?

Oui, l'employeur doit consulter les représentants du personnel sur les modalités d'organisation de la formation à distance, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail. Cette consultation est recommandée lors de l'intégration de la formation à distance dans le plan de développement des compétences. Elle favorise la transparence et l'acceptation des dispositifs mis en place.

Que se passe-t-il si un salarié suit une formation à distance sans l'accord de son employeur pendant le temps de travail ?

Sans accord exprès de l'employeur, la formation à distance ne peut pas être suivie sur le temps de travail et ne sera pas considérée comme du travail effectif rémunéré. Le salarié s'exposerait à une sanction disciplinaire pour absence non autorisée. L'accord préalable de l'employeur est donc une condition indispensable pour que la formation soit reconnue comme temps de travail.

Qui fournit les équipements pour une formation à distance pendant les heures de travail ?

L'employeur est tenu de mettre à disposition les outils informatiques et la connexion internet nécessaires à la formation, sauf accord contraire prévu par le contrat ou une convention. Un encadrement humain doit également être assuré pour garantir la qualité pédagogique et les droits du salarié. Toute charge imposée au salarié doit faire l'objet d'un accord exprès.

Un salarié peut-il suivre une formation à distance pendant ses heures de travail au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement si l'employeur donne son accord exprès, que ce soit par une clause contractuelle, un plan de formation, un accord collectif ou une décision ponctuelle. Sans cet accord, la formation doit être suivie en dehors du temps de travail. L'accord doit être formalisé par écrit en précisant la durée, les objectifs et les modalités de contrôle.

Conditions d'exercice

Le suivi d'une formation à distance pendant les heures de travail est subordonné à plusieurs conditions cumulatives au Luxembourg.

Condition	Détail
Lien professionnel	Formation présentant un lien direct avec l'activité exercée ou l'évolution professionnelle
Accord de l'employeur	Accord exprès obligatoire : clause contractuelle, plan de formation, accord collectif ou décision ponctuelle
Absence d'accord	Formation à suivre en dehors du temps de travail
Égalité de traitement	Critères d'éligibilité transparents et objectifs, sans discrimination

Modalités pratiques

Lorsque la formation à distance est autorisée pendant les heures de travail, des règles précises s'appliquent à son organisation.

Modalité	Détail
Statut du salarié	Considéré à la disposition de l'employeur ; temps assimilé à du travail effectif rémunéré
Organisation	Employeur peut fixer les plages horaires, contrôler l'assiduité, exiger des attestations
Traçabilité	Conservation des justificatifs et mise à jour du dossier individuel obligatoires
Équipement	Outils informatiques et connexion internet mis à disposition par l'employeur sauf accord contraire
Encadrement	Accompagnement humain assuré pour garantir qualité pédagogique et droits du salarié

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit l'accord relatif au suivi d'une formation à distance pendant le temps de travail, en précisant la durée, les objectifs, les modalités de contrôle et les conséquences en cas d'abandon ou d'échec.

Intégrer la formation à distance dans le plan de développement des compétences pour favoriser la transparence, la traçabilité et l'anticipation des besoins, en veillant à l'équilibre entre temps de formation et exigences opérationnelles.

Consulter les représentants du personnel sur les modalités d'organisation de la formation à distance, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue, droit à la formation, obligations de l'employeur et du salarié
Art. <u>L.311-1</u> et suivants du Code du travail	Durée du travail et temps de travail effectif
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel, y compris en matière de formation professionnelle
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue au Luxembourg

Veillez à obtenir un accord écrit et traçable de l'employeur avant d'engager un salarié dans une formation à distance pendant les heures de travail. Assurez-vous également du respect de l'égalité de traitement et de la consultation des représentants du personnel, afin de sécuriser la reconnaissance du temps de formation comme temps de travail effectif et d'éviter tout litige.

Voir aussi

- [Outils numériques pour gérer la formation](#)
- [E-learning comme substitut à la formation en présentiel](#)
- [Obligations de traçabilité des formations en ligne](#)
- [Assiduité d'un salarié en formation à distance](#)

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.