Une entreprise peut-elle mutualiser ses formations avec d'autres structures ?

Réponse courte

Oui, une entreprise peut mutualiser ses formations avec d'autres structures au Luxembourg, à condition de respecter le Code du travail et de garantir les droits individuels des salariés, l'**égalité de traitement** et la **traçabilité** des actions de formation.

La mutualisation doit être formalisée par une **convention écrite** précisant le partage des coûts, la répartition des places, les responsabilités et le suivi administratif. Chaque employeur reste responsable du respect de ses obligations légales envers ses salariés et doit conserver les **justificatifs individuels** pour chaque participant.

Il est recommandé de privilégier la mutualisation pour des besoins communs, d'impliquer les représentants du personnel et d'assurer la protection des données personnelles lors des échanges d'informations.

Définition

La mutualisation des formations correspond à la mise en commun de ressources, de moyens ou d'actions de formation entre plusieurs entreprises distinctes. Cette démarche vise à optimiser l'organisation, à réduire les coûts et à favoriser l'accès des salariés à des dispositifs de **développement des compétences**. Elle peut concerner la conception, la planification ou la réalisation de formations, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, internes ou externes.

Questions fréquentes

Comment protéger les données personnelles des salariés lors d'une mutualisation de formations ?

La protection des données personnelles des salariés doit être assurée lors de tout échange d'informations entre entreprises partenaires, conformément aux articles L.261-1 et suivants du Code du travail et au RGPD. La convention de mutualisation doit prévoir des clauses de confidentialité encadrant le partage d'informations. Chaque entreprise doit informer ses salariés des modalités de traitement de leurs données dans le cadre de la formation mutualisée.

Les représentants du personnel doivent-ils être consultés sur les formations mutualisées ?

Oui, il est conseillé d'impliquer les représentants du personnel dans la démarche de mutualisation, notamment lors de la consultation sur le plan de formation prévue par les articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail. Cette consultation garantit la transparence et la légitimité du dispositif, et contribue à prévenir tout risque de contestation. Un suivi régulier de la qualité et de l'efficacité des formations mutualisées est également recommandé.

Quelles formes peut prendre la mutualisation des formations entre entreprises ?

La mutualisation peut prendre la forme de la co-organisation de sessions inter-entreprises, du recours à un organisme de formation externe proposant des modules mutualisés, ou de la mise en place d'une structure de coopération entre employeurs. Elle est particulièrement adaptée pour les formations techniques, réglementaires ou transversales présentant des besoins communs entre entreprises d'un même secteur. La sélection des partenaires doit s'effectuer sur la base d'objectifs partagés et d'une analyse préalable des besoins.

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

Quelles obligations de traçabilité s'appliquent aux formations mutualisées entre entreprises ?

Chaque entreprise doit conserver individuellement les justificatifs de formation de ses propres salariés, notamment les attestations de présence, les programmes et les feuilles d'émargement. La traçabilité individuelle est indispensable pour l'obtention d'aides publiques ou de cofinancements auprès des autorités compétentes. La convention de mutualisation doit préciser les modalités de transmission et de conservation de ces justificatifs.

Une entreprise peut-elle organiser des formations en commun avec d'autres sociétés au Luxembourg ?

Oui, une entreprise peut mutualiser ses formations avec d'autres structures au Luxembourg, à condition de respecter le Code du travail et de garantir les droits individuels des salariés, l'égalité de traitement et la traçabilité des actions. La mutualisation doit être formalisée par une convention écrite précisant le partage des coûts, la répartition des places et les responsabilités de chaque entité. Chaque employeur reste responsable du respect de ses obligations légales envers ses propres salariés.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la mutualisation des formations entre entreprises est autorisée, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail. Les conditions à respecter sont les suivantes :

Condition	Détail
Obligations légales individuelles	Chaque employeur demeure responsable envers ses salariés en matière de temps de travail, sécurité, financement et déclaration des formations
Droits individuels	La mutualisation ne doit pas porter atteinte aux droits individuels ni entraîner de discrimination dans l'accès (art. L.251-1)
Besoins des salariés	Les formations mutualisées doivent répondre aux besoins des salariés et s'intégrer dans le plan de formation de chaque entité
Traçabilité	L'encadrement humain et la traçabilité des actions doivent être garantis pour chaque participant

Modalités pratiques

La mutualisation des formations entre entreprises peut prendre plusieurs formes et doit respecter les exigences suivantes.

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

Label	Détail
Formes possibles	Co-organisation de sessions inter-entreprises, recours à un organisme externe proposant des modules mutualisés, ou structure de coopération entre employeurs
Convention écrite	La collaboration doit être formalisée par une convention précisant le partage des coûts, la répartition des places, les responsabilités et les modalités de suivi administratif
Traçabilité individuelle	Chaque entreprise assure la traçabilité des actions de formation de ses salariés, notamment pour l'obtention d'aides publiques
Justificatifs	Les attestations de présence, programmes et feuilles d'émargement sont conservés individuellement par chaque employeur
Protection des données	La protection des données personnelles des salariés doit être assurée lors de tout échange d'informations (Art. L.261-1 et s. et RGPD)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **privilégier la mutualisation** pour les formations techniques, réglementaires ou transversales présentant des besoins communs entre entreprises d'un même secteur ou d'une même zone géographique. La sélection des partenaires doit s'effectuer sur la base d'objectifs partagés et d'une analyse préalable des besoins en compétences.

La convention de mutualisation doit **prévoir des clauses** relatives à la confidentialité, à la gestion des absences, à la répartition des coûts annexes (déplacements, restauration), ainsi qu'aux modalités de résolution des litiges. Il est conseillé d'**impliquer les représentants du personnel** dans la démarche, notamment lors de la consultation sur le plan de formation (art. L.414-3 et L.414-4 du Code du travail). Un **suivi régulier** de la qualité et de l'efficacité des formations mutualisées est également recommandé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.542-1 et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Articles L.261-1 et suivants du Code du travail	Protection des données personnelles (surveillance dans le cadre du travail)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Aide à la formation continue
Règlement grand-ducal du 31 octobre 2000 modifié	Aide à la formation continue
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données
Jurisprudence nationale	Mutualisation et responsabilité de l'employeur

Assurez-vous que chaque salarié bénéficie d'un accès effectif, équitable et traçable aux formations mutualisées. Conservez une documentation précise pour chaque participant afin de sécuriser l'accès aux aides publiques et de prévenir tout litige lors d'un contrôle de l'ADEM ou de l'Inspection du travail et des mines.

Voir aussi

- Obligations légales de formation de l'employeur
- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?
- Comment recourir à un organisme externe de formation ?
- Le salarié peut-il choisir librement son organisme 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.