

# Un salarié peut-il se former de manière autonome pendant son temps libre ?

## Réponse courte

Oui, un salarié luxembourgeois peut se former de manière autonome pendant son temps libre, à condition que cette démarche soit prise à son initiative, en dehors du **temps de travail** et sans utilisation des ressources de l'entreprise, sauf accord exprès de l'employeur.

Le salarié doit respecter ses **obligations de loyauté** et de **non-concurrence**, veiller à ne pas porter atteinte à la réputation de l'entreprise, et assumer seul les frais liés à sa formation autonome. Il n'a pas l'obligation d'informer l'employeur, sauf si la formation interfère avec ses obligations contractuelles ou s'il souhaite une **reconnaissance officielle** des compétences acquises.

La formation autonome ne confère aucun droit à une adaptation du temps de travail, à une rémunération supplémentaire ou à un congé spécifique, et l'employeur n'est pas tenu de la reconnaître, sauf accord spécifique.

## Définition

La formation autonome correspond à toute démarche d'apprentissage ou de perfectionnement entreprise par un salarié, de sa propre initiative, en dehors de toute sollicitation, organisation ou financement par l'employeur. Elle s'effectue en dehors du **temps de travail contractuel** et ne relève pas du plan de formation interne à l'entreprise.

Cette formation peut prendre différentes formes, telles que des cours en ligne, des lectures spécialisées, la participation à des séminaires ou toute autre activité visant à développer des compétences professionnelles ou personnelles.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il faire reconnaître des compétences acquises de manière autonome ?

Un salarié souhaitant une reconnaissance officielle des compétences acquises de manière autonome peut recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE), selon les procédures prévues par la loi. Il peut également informer son employeur de sa démarche et solliciter une reconnaissance interne dans le cadre d'un entretien d'évaluation ou d'une demande formalisée. Toute décision de l'employeur relative à la reconnaissance doit être traitée dans le respect du principe d'égalité de traitement.

### L'employeur est-il obligé de reconnaître une formation suivie de manière autonome par un salarié ?

Non, l'employeur n'est pas tenu de reconnaître ou de valoriser une formation suivie de manière autonome, sauf engagement contractuel ou accord spécifique. Toute demande de reconnaissance ou d'intégration des compétences acquises doit être formalisée et traitée dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés. L'employeur peut apprécier librement la pertinence de la formation au regard des besoins de l'entreprise et de ses critères internes de validation.

### **La formation autonome donne-t-elle droit à un aménagement du temps de travail ou à une rémunération supplémentaire ?**

Non, la participation à une formation autonome ne confère aucun droit à une adaptation du temps de travail, à une rémunération supplémentaire ou à un congé spécifique. La formation autonome s'effectue exclusivement en dehors des horaires de travail et est sans incidence sur les conditions d'emploi du salarié. Pour bénéficier d'un droit de formation rémunéré, le salarié doit recourir aux dispositifs légaux tels que le congé individuel de formation.

### **Quelles obligations de loyauté le salarié doit-il respecter lors d'une formation autonome ?**

Le salarié doit s'assurer que la formation suivie n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'employeur et ne contrevient pas à une éventuelle clause de non-concurrence prévue au contrat. La formation ne doit pas constituer une activité concurrente ou incompatible avec le contrat de travail, ni porter atteinte à la réputation de l'entreprise. Il ne peut pas utiliser sans autorisation les ressources matérielles, logicielles ou les données de l'entreprise pour se former.

### **Un salarié peut-il se former de sa propre initiative en dehors de ses heures de travail au Luxembourg ?**

Oui, un salarié luxembourgeois peut se former de manière autonome pendant son temps libre, à condition que la démarche soit prise à son initiative, en dehors du temps de travail et sans utilisation des ressources de l'entreprise sauf accord exprès de l'employeur. Le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur, sauf si la formation interfère avec ses obligations contractuelles ou s'il souhaite une reconnaissance officielle des compétences acquises. Les frais liés à la formation autonome restent à la charge exclusive du salarié.

## **Conditions d'exercice**

Au Luxembourg, le salarié dispose de la liberté de gérer ses activités extraprofessionnelles, y compris la formation autonome. Les conditions à respecter sont les suivantes :

<b>Condition</b>	<b>Détail</b>
<b>Loyauté et non-concurrence</b>	Respect des obligations envers l'employeur ; la formation ne doit pas constituer une activité concurrente ou incompatible avec le contrat de travail
<b>Réputation de l'entreprise</b>	La formation suivie ne doit pas porter atteinte à l'image de l'entreprise
<b>Autonomie de la démarche</b>	Absence de directive, d'organisation ou de financement de la part de l'employeur
<b>Ressources de l'entreprise</b>	Ne pas utiliser, sans autorisation, les ressources matérielles, logicielles ou les données de l'entreprise

## **Modalités pratiques**

La formation autonome est encadrée par les règles suivantes quant à ses conditions et effets.

Label	Détail
<b>Temps et moyens</b>	S'effectue exclusivement en dehors des horaires de travail, sans utilisation des moyens de l'entreprise, sauf accord exprès de l'employeur
<b>Obligation d'information</b>	Le salarié n'est pas tenu d'informer l'employeur, sauf si la formation interfère avec ses obligations contractuelles ou s'il souhaite une reconnaissance officielle
<b>Frais</b>	Restent à la charge exclusive du salarié, sauf accord spécifique avec l'employeur
<b>Absence de droits supplémentaires</b>	La formation autonome ne confère aucun droit à une adaptation du temps de travail, à une rémunération supplémentaire ou à un congé spécifique

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux salariés de **s'assurer que les formations** suivies n'entrent pas en conflit avec les intérêts de l'employeur et ne contreviennent pas à une clause de non-concurrence éventuellement prévue au contrat.

Les responsables RH peuvent **encourager l'initiative individuelle**, mais doivent veiller à distinguer clairement les formations autonomes des actions de formation relevant de l'obligation de formation continue à la charge de l'employeur.

En cas de demande de **reconnaissance des compétences acquises** de manière autonome, il appartient à l'employeur d'évaluer la pertinence de la formation au regard des besoins de l'entreprise et des critères internes de validation, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Principes généraux du droit du travail luxembourgeois</b>	Obligation de loyauté du salarié envers l'employeur (principe jurisprudentiel)
<b>Articles <u>L.125-8</u> et suivants du Code du travail</b>	Clauses de non-concurrence et incompatibilités
<b>Articles <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Formation professionnelle continue, applicable aux formations organisées ou financées par l'employeur
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
<b>Jurisprudence nationale</b>	Formation personnelle hors temps de travail ne relevant pas de l'obligation de formation

L'employeur n'est pas tenu de reconnaître ou de valoriser une formation suivie de manière autonome, sauf engagement contractuel ou accord spécifique. Toute demande de reconnaissance ou d'intégration des compétences acquises doit être formalisée et traitée dans le respect du principe d'égalité de traitement.

## Voir aussi

- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [Un salarié peut-il contester la qualité d'une formation imposée ?](#)
- [Le salarié peut-il choisir librement son organisme de formation ?](#)
- [Tutorat, mentorat et coaching : quelles différences ?](#)

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.