Un plan de formation doit-il être mis à jour annuellement ?

Réponse courte

Aucune disposition légale n'impose une **mise à jour annuelle** du plan de formation pour toutes les entreprises luxembourgeoises. Toutefois, dans les entreprises de **150 salariés et plus**, la consultation annuelle de la délégation du personnel sur la politique de formation, incluant le plan de formation, est **obligatoire**.

Il est fortement recommandé d'actualiser le plan de formation au moins **une fois par an** afin de répondre aux besoins en compétences, d'optimiser l'accès aux **aides publiques** et d'assurer la conformité avec les exigences de consultation et de traçabilité. Une mise à jour exceptionnelle peut également être nécessaire en cas de changements majeurs dans l'organisation.

Définition

Le **plan de formation** est un document interne à l'entreprise qui recense l'ensemble des actions de formation envisagées pour les salariés sur une période déterminée. Il s'inscrit dans la politique de **développement des compétences** et vise à répondre aux besoins identifiés en matière de **qualification**, d'adaptation au poste et d'évolution professionnelle.

Au Luxembourg, la mise en place d'un plan de formation n'est pas imposée par la loi pour toutes les entreprises. Toutefois, elle constitue une pratique recommandée, notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour l'accès aux aides publiques à la formation professionnelle continue.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement lors de la mise à jour du plan de formation ?

L'employeur doit veiller à respecter l'égalité de traitement et la non-discrimination entre les salariés lors de toute révision du plan de formation, conformément aux articles L.251-1 du Code du travail. Les critères de sélection des bénéficiaires des formations doivent être objectifs, transparents et documentés. Il est conseillé de documenter chaque mise à jour et de conserver les preuves de consultation de la délégation du personnel.

Le plan de formation doit-il être mis à jour chaque année au Luxembourg ?

Aucune disposition légale n'impose une mise à jour annuelle du plan de formation pour toutes les entreprises luxembourgeoises. Cependant, dans les entreprises de 150 salariés et plus, la consultation annuelle de la délégation du personnel sur la politique de formation incluant le plan est obligatoire en vertu de l'article L.414-3 du Code du travail. Il est fortement recommandé d'actualiser le plan au moins une fois par an pour répondre aux besoins en compétences et maintenir la conformité.

Quelles données doivent être traitées lors de la mise à jour d'un plan de formation ?

Lors de la mise à jour, il convient de recenser les besoins exprimés lors des entretiens d'évaluation, les formations réalisées et leurs résultats, ainsi que les nouvelles exigences réglementaires ou organisationnelles. La traçabilité et l'encadrement humain des dispositifs, notamment lors du recours aux outils numériques, doivent être garantis. Les données personnelles des salariés traitées dans ce cadre doivent respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018.

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

Quelles formalités accompagnent la mise à jour du plan de formation ?

La mise à jour doit être formalisée par un document écrit, daté et signé, communiqué à la délégation du personnel pour avis dans les entreprises concernées. Ce document doit être conservé à disposition de l'Inspection du travail et des mines en cas de contrôle. La présentation d'un plan de formation actualisé est également requise pour bénéficier des aides publiques prévues par la loi modifiée du 19 décembre 2008.

Quels avantages offre une révision annuelle du plan de formation ?

Une révision annuelle facilite l'anticipation des besoins en compétences, l'accès aux cofinancements publics et la conformité aux exigences de consultation de la délégation du personnel. Elle permet également d'assurer la traçabilité des actions réalisées, d'optimiser la gestion des budgets formation et de répondre aux évolutions technologiques ou organisationnelles. En cas de changements majeurs dans l'organisation, une mise à jour exceptionnelle du plan peut s'avérer nécessaire.

Conditions d'exercice

La mise à jour du plan de formation est soumise à plusieurs conditions légales et pratiques.

Condition	Détail
Responsabilité de l'employeur	Veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à la non-discrimination dans l'accès à la formation (articles L.251-1 et L.251-1 du Code du travail)
Consultation annuelle obligatoire	Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, consultation annuelle de la délégation du personnel sur la politique de formation, incluant le plan (article L.414-3 du Code du travail)
Périmètre de consultation	Porte sur le contenu, les objectifs, les modalités de mise en œuvre et les critères de choix des bénéficiaires
Traçabilité et encadrement	Garantir la traçabilité des actions de formation et l'encadrement humain des dispositifs, notamment lors du recours aux outils numériques ou à l'intelligence artificielle

Modalités pratiques

La mise à jour du plan de formation suit des modalités précises à respecter pour garantir la conformité.

Aspect	Détail
Fréquence légale	Aucune disposition légale n'impose une fréquence annuelle pour toutes les entreprises, mais la pratique courante consiste à réviser le plan chaque année
Formalisation	La mise à jour doit être formalisée par un document écrit, daté et signé
Communication à la délégation	Ce document doit être communiqué à la délégation du personnel pour avis dans les entreprises concernées
Conservation	Doit être conservé à disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de contrôle
Aides publiques	La présentation d'un plan de formation actualisé est requise pour bénéficier des aides publiques (loi modifiée du 19 décembre 2008)

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**actualiser** le plan de formation au moins une fois par an, même en l'absence d'obligation légale expresse pour toutes les entreprises. Cette périodicité facilite l'anticipation des besoins en compétences, l'accès aux cofinancements publics et la conformité aux exigences de consultation de la délégation du personnel.

Une révision annuelle permet également d'**assurer** la traçabilité des actions réalisées, d'optimiser la gestion des budgets formation et de répondre aux évolutions technologiques ou organisationnelles. En cas de changements majeurs dans l'organisation ou la stratégie de l'entreprise, une mise à jour exceptionnelle du plan peut s'avérer nécessaire.

Il est conseillé de **documenter** chaque mise à jour, de conserver les preuves de consultation de la délégation du personnel et de veiller à l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation annuelle de la délégation du personnel sur la politique de formation dans les entreprises de 150 salariés et plus
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue — modalités d'accès aux aides publiques nécessitant un plan de formation actualisé
Obligations générales	Traçabilité, documentation, consultation et encadrement humain des dispositifs de formation

La documentation rigoureuse de chaque mise à jour du plan de formation et la conservation des preuves de consultation de la délégation du personnel sont essentielles pour sécuriser l'accès aux aides publiques et prévenir tout litige lors d'un contrôle de l'ITM. Veillez également à respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'accès à la formation.

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

Voir aussi

- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise
- Caractère obligatoire du plan de formation
- Priorisation des formations dans un plan annuel
- Planification de la formation professionnelle sur plusieurs années

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.