

Quelles formations sont obligatoires à l'embauche ?

Réponse courte

Les **formations obligatoires à l'embauche** au Luxembourg concernent principalement la **sécurité et la santé au travail**. Dès l'entrée en fonction, chaque salarié, quel que soit son contrat, doit recevoir une formation adaptée à son poste sur les **risques** généraux et spécifiques, les mesures de prévention, l'utilisation des équipements, les procédures d'urgence et les consignes internes. Des formations complémentaires sont requises pour les postes exposés à des **risques particuliers** (manutention, produits dangereux, travail en hauteur, etc.).

Pour les **jeunes travailleurs** de moins de 18 ans, une formation spécifique à la sécurité doit être dispensée avant toute affectation à un poste à risque. L'ensemble de ces formations doit être organisé pendant le temps de travail, pris en charge par l'employeur, et renouvelé en cas de changement de poste ou d'introduction de nouveaux risques. La **traçabilité** et la preuve de réalisation de ces formations sont obligatoires.

Définition

Les **formations obligatoires à l'embauche** regroupent l'ensemble des actions de formation que l'employeur doit organiser pour chaque salarié nouvellement recruté, conformément au droit luxembourgeois. Elles visent principalement la **sécurité**, la santé au travail et la conformité à des **exigences spécifiques** selon le secteur d'activité.

Ces formations sont imposées par la législation afin de garantir la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Elles s'appliquent dès l'entrée en fonction du salarié, indépendamment de la nature du contrat de travail.

Questions fréquentes

Ces obligations de formation à l'embauche s'appliquent-elles à tous les types de contrats ?

Oui, les formations obligatoires à l'embauche s'appliquent à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat : CDI, CDD, intérim, apprentissage, stagiaires. L'obligation prend effet dès la prise de poste, sans délai de carence. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'une protection renforcée impliquant des formations spécifiques avant toute affectation à un poste à risque, conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

Comment l'employeur doit-il financer et organiser les formations obligatoires à l'embauche ?

La formation doit être réalisée pendant le temps de travail et prise en charge intégralement par l'employeur, sans coût pour le salarié. Elle doit être renouvelée en cas de changement de poste, de technique ou d'introduction de nouveaux équipements présentant des risques. L'intégration d'un module de formation à la sécurité dans le parcours d'accueil des nouveaux salariés constitue une bonne pratique.

Quelles formations sont obligatoires lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg ?

Les formations obligatoires à l'embauche concernent principalement la sécurité et la santé au travail. Dès l'entrée en fonction, chaque salarié doit recevoir une formation sur les risques généraux et spécifiques, les mesures de prévention, l'utilisation des équipements, les procédures d'urgence et les consignes internes. Des formations complémentaires sont requises pour les postes exposés à des risques particuliers comme la manutention, les produits dangereux ou le travail en hauteur.

Quelles preuves l'employeur doit-il conserver pour les formations obligatoires à l'embauche ?

L'employeur doit conserver la preuve de l'organisation et du suivi effectif des formations à l'embauche, notamment via des feuilles de présence signées et la remise d'un support écrit au salarié. Ces documents constituent des éléments essentiels en cas de contrôle de l'ITM ou d'accident du travail. L'absence de formation obligatoire à l'embauche peut constituer une faute grave de l'employeur et aggraver sa responsabilité en cas de sinistre.

Quelles sanctions risque l'employeur qui n'organise pas les formations obligatoires à l'embauche ?

L'absence de formation obligatoire à l'embauche constitue une faute grave de l'employeur et peut engager sa responsabilité civile et pénale, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Des sanctions administratives peuvent être prononcées par l'Inspection du travail et des mines lors d'un contrôle. Il est donc impératif de documenter systématiquement chaque action de formation réalisée et de garantir leur traçabilité.

Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice des formations obligatoires à l'embauche sont définies par la législation luxembourgeoise.

| Condition | Détail |
|--|--|
| Périmètre de l'obligation | Concerne tous les employeurs, sans distinction de taille ou de secteur, et s'applique à tous les salariés, y compris les stagiaires et apprentis |
| Moment de la formation | S'impose dès la prise de poste, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage) |
| Évaluation des risques | L'analyse des risques professionnels, formalisée dans le document unique d'évaluation des risques, détermine les besoins spécifiques en formation |
| Protection renforcée des jeunes | Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'une protection renforcée, impliquant des formations spécifiques avant toute affectation à un poste à risque |

Modalités pratiques

L'organisation des formations obligatoires à l'embauche doit respecter les modalités suivantes.

| Aspect | Détail |
|--|---|
| Contenu de la formation sécurité | Risques généraux et spécifiques, mesures de prévention, utilisation des équipements de travail, procédures d'urgence et consignes internes |
| Formations complémentaires | Pour les postes exposés à des risques particuliers (manutention, produits dangereux, travail en hauteur) : formation à la manipulation des équipements de protection individuelle ou à la conduite d'engins |
| Jeunes travailleurs | La formation à la sécurité doit être dispensée avant toute affectation à un poste présentant des risques particuliers, conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006 |
| Temps de travail et prise en charge | La formation doit être réalisée pendant le temps de travail et prise en charge intégralement par l'employeur |
| Renouvellement | Doit être renouvelée en cas de changement de poste, de technique ou d'introduction de nouveaux équipements présentant des risques |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** chaque formation obligatoire par la signature d'une feuille de présence et la remise d'un support écrit au salarié. L'employeur doit **conserver** la preuve de l'organisation et du suivi effectif de ces formations, afin de répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas d'accident du travail.

Intégrer un module de formation à la sécurité dans le parcours d'accueil des nouveaux salariés constitue une bonne pratique. Il est conseillé de **mettre à jour** régulièrement le contenu des formations en fonction de l'évolution des risques et de la réglementation. L'égalité de traitement entre les salariés doit être **respectée** lors de l'accès à la formation.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. L.312-1 à L.312-4 du Code du travail | Obligation de formation à la sécurité et à la santé |
| Art. L.251-1 et suivants du Code du travail | Égalité de traitement et non-discrimination en matière de formation |
| Art. L.312-8 du Code du travail | Obligation de formation à la sécurité et de traçabilité des actions de formation |
| Règlement grand-ducal du 9 juin 2006 | Protection des jeunes au travail |
| Textes sectoriels spécifiques | Hygiène alimentaire, habilitation électrique, premiers secours |
| Arrêtés et règlements | Sécurité et santé au travail |

L'absence de formation obligatoire à l'embauche constitue une faute grave de l'employeur et peut aggraver sa responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il est impératif de documenter systématiquement chaque action de formation réalisée et de garantir la traçabilité des démarches.

Voir aussi

- [Obligations légales de formation en tant qu'employeur](#)
- [L'intégration d'un salarié implique-t-elle une formation ?](#)
- [Formations obligatoires à assurer aux salariés](#)
- [Comment démontrer que l'on a rempli son obligation de former ?](#)

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.