

L'employeur peut-il restreindre l'accès à certaines formations selon le profil du salarié ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut restreindre l'accès à certaines formations selon le profil du salarié, uniquement si cette limitation est **objectivement justifiée** par la nature de la formation ou les besoins de l'entreprise. Les critères de sélection doivent être objectifs, transparents, **non discriminatoires** et en lien direct avec les exigences professionnelles ou le plan de développement des compétences.

Il est interdit de fonder une restriction sur des **motifs protégés** par le Code du travail luxembourgeois, tels que le sexe, l'âge, l'origine, la situation familiale, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap ou l'appartenance syndicale. Toute exclusion doit pouvoir être **motivée par des éléments factuels** et proportionnés, et la procédure doit être documentée et communiquée aux salariés.

En cas de doute ou de contestation, l'employeur doit être en mesure de justifier la légitimité de la restriction, et la délégation du personnel peut intervenir ou saisir l'Inspection du travail.

Définition

L'**accès à la formation professionnelle continue** au Luxembourg est un droit reconnu à tout salarié, visant à maintenir ou développer ses compétences en lien avec l'évolution de son poste ou de l'entreprise. Restreindre l'accès à certaines formations à des **profils spécifiques** consiste à exclure, de manière totale ou partielle, certains salariés de dispositifs de formation, sur la base de critères tels que l'ancienneté, la **catégorie professionnelle**, le type de contrat ou d'autres caractéristiques individuelles.

Questions fréquentes

Comment associer la délégation du personnel à la définition des critères d'accès aux formations ?

Il est recommandé d'intégrer les critères d'accès aux formations dans le plan de formation annuel soumis à la délégation du personnel et de documenter formellement cette consultation. L'association de la délégation à la définition des critères de sélection prévient les litiges et renforce la transparence de la politique de formation.

Comment justifier légalement une restriction d'accès à une formation ?

La restriction doit pouvoir être motivée par des éléments factuels et proportionnés, comme une exigence de qualification préalable ou la nécessité de la formation pour l'exercice d'un poste spécifique. Toutes les décisions d'exclusion doivent être documentées et l'employeur doit être en mesure de démontrer la légitimité et la proportionnalité de la restriction.

L'employeur peut-il limiter l'accès à certaines formations en fonction du profil du salarié ?

Oui, l'employeur peut restreindre l'accès à certaines formations si cette limitation est objectivement justifiée par la nature de la formation, les besoins de l'entreprise ou des exigences professionnelles précises. Les critères de sélection doivent être objectifs, transparents, non discriminatoires et en lien direct avec les compétences requises.

Sur quels motifs est-il interdit de restreindre l'accès à une formation ?

Il est strictement interdit de fonder une restriction sur des motifs protégés comme le sexe, l'âge, l'origine, la situation familiale, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap ou l'appartenance syndicale. Toute exclusion basée sur ces motifs constitue une discrimination prohibée exposant l'employeur à des sanctions.

Un salarié peut-il contester le refus de lui accorder une formation spécifique ?

Oui, le salarié peut demander une motivation écrite en cas de refus d'accès à une formation et saisir la délégation du personnel qui dispose d'un droit de regard sur la politique de formation. En cas de soupçon de discrimination, il est possible de saisir l'Inspection du travail.

Conditions d'exercice

Les conditions applicables à la restriction d'accès à une formation sont les suivantes.

Condition	Détail
Justification objective	La restriction doit être justifiée par la nature de la formation ou les besoins de l'entreprise
Critères non discriminatoires	Transparents, objectifs et en lien avec les exigences professionnelles
Motifs prohibés	Interdiction de fonder une restriction sur le sexe, l'âge, l'origine, la religion, le handicap, l'appartenance syndicale, etc.
Exigences professionnelles	La restriction ne peut reposer que sur des compétences préalables, l'adéquation avec le poste ou la pertinence par rapport au plan de développement

Modalités pratiques

La procédure applicable en matière de restriction d'accès à une formation est la suivante.

Étape	Détail
Formalisation des critères	Dans les procédures internes et, le cas échéant, dans le plan de formation annuel soumis à la délégation du personnel
Information des salariés	Communication des critères de sélection et des modalités d'accès à chaque formation
Motivation du refus	Le salarié peut demander une motivation écrite en cas de refus d'accès
Intervention de la délégation	La délégation du personnel dispose d'un droit de regard sur la politique de formation
Saisine de l'ITM	Possible en cas de soupçon de discrimination ou d'atteinte à l'égalité de traitement
Cofinancement public	Les critères d'accès doivent respecter les conditions imposées par les dispositifs d'aide

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir** des critères d'accès aux formations en lien direct avec les besoins opérationnels et les objectifs de développement des compétences. Les critères doivent être documentés, vérifiables et communiqués à l'ensemble des salariés. Toute restriction doit pouvoir être motivée par des éléments factuels (exigence de qualification préalable, nécessité pour l'exercice d'un poste spécifique, etc.).

Il convient d'**éviter** toute pratique susceptible d'être interprétée comme discriminatoire, même de manière indirecte. Les décisions d'exclusion doivent être **tracées** et, en cas de contestation, l'employeur doit être en mesure de démontrer la légitimité et la proportionnalité de la restriction. Il est conseillé d'**associer** la délégation du personnel à la définition des critères de sélection afin de prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1 à L.414-13 du Code du travail	Droit à la formation professionnelle continue et non-discrimination dans l'accès à la formation
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Jurisprudence nationale	Toute restriction d'accès à la formation doit être justifiée par des critères objectifs et proportionnée
Compétence de l' ITM	Contrôle du respect de ces dispositions et sanction des manquements

En cas de doute sur la légitimité d'une restriction, il est prudent de consulter la délégation du personnel ou de solliciter un avis juridique afin de prévenir tout risque de contentieux pour discrimination.

Voir aussi

- [Égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel](#)
- [Le refus d'accorder une formation peut-il être une discrimination ?](#)
- [Quels critères pour garantir l'équité dans l'accès à la formation ?](#)
- [Accès prioritaire à la formation pour les salariés en situation de handicap](#)
- [Droits spécifiques à la formation selon le profil du salarié](#)

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.