L'autoformation est-elle reconnue légalement ?

Réponse courte

L'autoformation n'est pas reconnue légalement au Luxembourg comme une modalité de **formation professionnelle continue**. Elle ne donne lieu à aucune **reconnaissance officielle** par l'État, ni à un **certificat reconnu**, ni à une validation automatique dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le Code du travail luxembourgeois précise que seules les actions de formation **organisées, structurées et agréées** peuvent ouvrir droit à des **financements publics** ou à une reconnaissance officielle. L'autoformation ne peut donc pas être prise en compte pour satisfaire les **obligations légales de formation professionnelle continue** de l'employeur, ni pour accéder aux dispositifs de **cofinancement étatique**.

Définition

L'**autoformation** désigne toute démarche d'apprentissage initiée et conduite de manière autonome par le salarié, sans intervention directe d'un organisme de formation agréé ni participation à une action de formation structurée par l'employeur. Elle se distingue de la formation professionnelle continue organisée ou financée par l'employeur, laquelle répond à des critères précis de traçabilité, de contenu et de validation.

L'autoformation peut inclure la consultation de ressources documentaires, l'utilisation de **plateformes en ligne**, ou l'acquisition de compétences par la **pratique individuelle**, en dehors de tout cadre formel. Elle relève de l'**initiative personnelle** du salarié et n'implique pas, par défaut, de reconnaissance officielle par l'employeur ou l'État.

Questions fréquentes

Comment valoriser les compétences acquises par autoformation dans l'entreprise ?

Le salarié peut présenter ses acquis d'autoformation lors d'entretiens d'évaluation ou de développement professionnel. L'employeur reste libre d'apprécier la pertinence des compétences ainsi acquises sans obligation de reconnaissance formelle, et doit définir des critères transparents s'il souhaite valoriser cette démarche.

L'autoformation est-elle reconnue légalement comme formation professionnelle continue au Luxembourg ?

Non, l'autoformation n'est pas reconnue légalement au Luxembourg comme modalité de formation professionnelle continue. Elle ne donne lieu à aucune reconnaissance officielle par l'État, ni à un certificat reconnu, ni à une validation automatique dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

L'autoformation peut-elle satisfaire les obligations légales de formation professionnelle de l'employeur ?

Non, l'autoformation ne peut pas être prise en compte pour satisfaire les obligations légales de formation professionnelle continue de l'employeur, ni pour accéder aux dispositifs de cofinancement étatique. Seules les actions de formation organisées, structurées et agréées peuvent ouvrir droit à des financements ou reconnaissances officielles (art. L. 542-1 à L. 542-8).

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

L'employeur peut-il imposer l'autoformation comme unique moyen de développement des compétences ?

Non, l'autoformation ne peut pas être imposée comme modalité exclusive de développement des compétences requises pour le poste. L'employeur reste tenu de ses obligations légales en matière de formation professionnelle continue et doit proposer des formations organisées et structurées.

Un salarié peut-il s'autoformer pendant son temps de travail au Luxembourg ?

L'autoformation sur le temps de travail ou avec les moyens de l'entreprise nécessite l'accord exprès de l'employeur. En dehors du temps de travail, le salarié peut s'autoformer librement, sans information préalable de l'employeur, sauf disposition contraire. Il n'existe aucun droit à rémunération en l'absence de reconnaissance formelle.

Conditions d'exercice

Le cadre d'exercice de l'autoformation est limité par plusieurs règles légales.

Critère	Détail
Hors temps de travail	Le salarié peut s'autoformer librement en dehors de son temps de travail, sans information préalable de l'employeur (sauf disposition contraire)
Sur temps de travail ou avec moyens de l'entreprise	Nécessite l'accord exprès de l'employeur
Droits à rémunération	Aucun droit à rémunération, allocation de temps ou prise en charge financière en l'absence de reconnaissance formelle
Imposition par l'employeur	L'autoformation ne peut être imposée comme modalité exclusive de développement des compétences requises
Reconnaissance officielle	Non reconnue comme modalité de formation professionnelle continue — pas de cofinancement public

Modalités pratiques

L'autoformation ne donne lieu à aucune procédure administrative formelle, mais peut être valorisée de manière informelle.

Modalité	Détail
Procédure INFPC	Aucune procédure ni enregistrement auprès de l'INFPC n'est prévu pour l'autoformation
Certification	Ne donne pas lieu à un certificat reconnu par l'État ni à une validation automatique dans le plan de formation
Valorisation à la demande	Le salarié peut présenter ses acquis à l'employeur lors d'entretiens d'évaluation ou de développement professionnel
Appréciation par l'employeur	L'employeur reste libre d'apprécier la pertinence des compétences ainsi acquises, sans obligation de reconnaissance formelle

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **distinguer clairement**, dans leur politique de formation, les actions de formation professionnelle continue éligibles à un financement ou à une reconnaissance officielle, et les initiatives d'autoformation relevant de la sphère individuelle.

L'**intégration de l'autoformation** dans les dispositifs de gestion des compétences peut être envisagée, sous réserve d'une évaluation objective des acquis et d'une formalisation adaptée, par exemple via des tests de compétences ou des entretiens professionnels. Les employeurs souhaitant valoriser l'autoformation doivent **définir des critères transparents** de reconnaissance et veiller à ne pas substituer l'autoformation aux obligations légales de formation professionnelle continue.

Il est également conseillé de **garantir l'égalité de traitement** entre les salariés dans l'accès à la formation et la reconnaissance des compétences, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 à L.542-8	Formation professionnelle continue — seules les formations organisées, structurées et agréées ouvrent droit à des financements ou reconnaissances officielles
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation professionnelle continue (point 11)
Art. L.251-1	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Jurisprudence nationale	L'autoformation sans validation formelle ne peut être assimilée à une formation professionnelle continue au sens du Code du travail

L'autoformation, bien que valorisable dans une démarche individuelle de développement des compétences, ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales en matière de formation professionnelle continue et ne peut être imposée comme unique modalité d'acquisition des compétences requises pour le poste. Il est essentiel de documenter toute reconnaissance d'acquis issus de l'autoformation afin d'assurer la traçabilité et l'égalité de traitement.

Voir aussi

- Un salarié peut-il se former de manière autonome pendant son temps libre ?
- Obligations légales de formation de l'employeur
- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?
- Formalisation écrite des formations internes

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

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.

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