L'employeur peut-il imposer des lectures obligatoires au titre de la formation ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut imposer des **lectures obligatoires** au titre de la formation professionnelle au Luxembourg, à condition que ces lectures soient directement liées à l'**activité professionnelle** ou à l'évolution du poste du salarié, et qu'elles respectent les principes de **proportionnalité**, de pertinence et d'**égalité de traitement**. L'employeur doit informer les salariés des objectifs, du contenu et de la durée estimée de la lecture, et garantir l'accessibilité des supports.

Le temps consacré à ces lectures obligatoires doit être considéré comme du **temps de travail effectif** et organisé pendant les horaires de travail, ou rémunéré s'il est effectué en dehors, sauf **accord exprès** du salarié ou disposition conventionnelle. La **traçabilité** de la réalisation et l'encadrement humain de la démarche sont également nécessaires pour assurer transparence et équité.

Définition

L'**imposition de lectures obligatoires** dans le cadre professionnel désigne l'exigence faite aux salariés de lire des documents, ouvrages ou supports spécifiques, considérés comme une modalité de formation interne ou continue. Cette pratique vise à développer ou actualiser les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions, en complément ou en substitution à d'autres formes de formation telles que les sessions présentielles, l'e-learning ou les ateliers.

La lecture obligatoire s'inscrit dans la **politique de formation** de l'entreprise et peut être utilisée pour répondre à l'**obligation légale d'adaptation** et de maintien de l'**employabilité** des salariés. Elle doit être distinguée des lectures recommandées, qui n'impliquent pas d'obligation formelle ni de contrôle.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'obligation de lectures dans l'entreprise pour éviter les litiges ?

Il est conseillé de formaliser l'imposition de lectures obligatoires dans une note de service, le règlement interne ou une politique de formation, en précisant les modalités d'exécution, de contrôle et de suivi. L'implication du comité mixte ou de la délégation du personnel est recommandée (art. L. 414-3).

Comment garantir l'accessibilité des lectures obligatoires à tous les salariés ?

Les supports doivent être accessibles à tous les salariés, notamment en cas de besoins spécifiques liés à la langue ou au handicap. L'employeur doit informer les salariés sur les objectifs, le contenu, la durée estimée et la finalité de la lecture, et prévoir un encadrement humain pour garantir transparence et équité.

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

Le temps consacré aux lectures obligatoires est-il considéré comme temps de travail ?

Oui, le temps consacré aux lectures obligatoires doit être considéré comme du temps de travail effectif (art. L. 211-1) et organisé pendant les horaires de travail. Si les lectures sont effectuées en dehors des horaires normaux, elles doivent être rémunérées, sauf accord exprès du salarié ou disposition conventionnelle.

Quelles conditions encadrent l'imposition de lectures obligatoires par l'employeur ?

Les lectures doivent être directement liées à l'activité professionnelle, proportionnées à l'objectif poursuivi et ne pas porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la vie privée du salarié. Tous les salariés dans une situation comparable doivent être soumis aux mêmes exigences, sauf justification objective (art. L. 542-7).

Un employeur peut-il imposer des lectures obligatoires dans le cadre de la formation professionnelle au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut imposer des lectures obligatoires au titre de la formation professionnelle, à condition qu'elles soient directement liées à l'activité professionnelle ou à l'évolution du poste du salarié. L'obligation doit respecter les principes de proportionnalité, de pertinence et d'égalité de traitement.

Conditions d’exercice

L'imposition de lectures obligatoires est encadrée par plusieurs conditions légales.

Critère	Détail
Lien avec l'activité	Les lectures doivent être directement liées à l'activité professionnelle ou à l'évolution du poste
Proportionnalité	L'obligation doit être proportionnée à l'objectif poursuivi et pertinente au regard des fonctions
Dignité et santé	L'obligation ne doit pas porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la vie privée du salarié
Hors temps de travail	Nécessite l'accord exprès du salarié ou une disposition conventionnelle spécifique
Égalité de traitement	Tous les salariés dans une situation comparable doivent être soumis aux mêmes exigences, sauf justification objective
Base légale	Art. L.542-7 et s. — obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité des salariés

Modalités pratiques

L'organisation des lectures obligatoires doit respecter des modalités précises.

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

Modalité	Détail
Information préalable	Informer les salariés sur les objectifs, le contenu, la durée estimée et la finalité de la lecture
Temps de travail	Le temps consacré est considéré comme temps de travail effectif (art. L.211-1)
Organisation	Pendant les horaires de travail ou rémunéré si effectué en dehors
Accessibilité	Supports accessibles à tous les salariés, notamment en cas de besoins spécifiques liés à la langue ou au handicap
Traçabilité	Attestation, questionnaire ou restitution écrite pour prouver l'accomplissement de l'obligation
Encadrement humain	Accompagnement et possibilité de poser des questions pour garantir transparence et équité

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **formaliser l'imposition** de lectures obligatoires dans une note de service, le règlement interne ou une politique de formation, en précisant les modalités d'exécution, de contrôle et de suivi. L'**implication du comité mixte** ou de la délégation du personnel est recommandée (art. L.414-3) pour prévenir tout litige relatif à la charge de travail ou à la qualification du temps consacré.

L'employeur doit veiller à **ne pas multiplier les lectures** au point de créer une surcharge de travail ou d'entraver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une **évaluation régulière** de la pertinence, de l'accessibilité et de l'efficacité de cette modalité de formation est recommandée.

Le respect de la **protection des données personnelles** doit être assuré lors de la collecte d'informations relatives à la réalisation des lectures (art. L.261-1 et suivants).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-7 et s.	Obligation de l'employeur en matière de formation professionnelle continue et d'adaptation des salariés à leur poste
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif, incluant les formations obligatoires
Art. L.414-3	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions de formation professionnelle
Art. L.261-1 et suivants	Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail
Art. L.251-1	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)

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

L'imposition de lectures obligatoires doit toujours s'accompagner d'une évaluation de la charge de travail globale, d'une information claire sur la qualification du temps consacré et d'un encadrement humain adapté, afin d'éviter tout risque de litige sur le temps de travail, la surcharge ou le non-respect des droits des salariés.

Voir aussi

- L'autoformation est-elle reconnue légalement ?
- Les formations doivent-elles obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail ?
- Obligations légales de formation de l'employeur
- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?

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.