

Comment associer les salariés à la construction du plan de formation ?

Réponse courte

Pour associer les salariés à la construction du **plan de formation** au Luxembourg, l'employeur doit consulter la **délégation du personnel** dans les entreprises d'au moins 15 salariés, lors d'une réunion formelle et en amont de la finalisation du plan. Il doit transmettre toutes les informations pertinentes (objectifs, bénéficiaires, calendrier, **critères de sélection**, modalités de financement) et recueillir les observations ou propositions de la délégation, en motivant tout refus significatif.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer **individuellement et par écrit** chaque salarié concerné par les actions de formation, en précisant les modalités de participation, les objectifs et les critères d'accès. L'ensemble du processus doit être documenté pour assurer la **traçabilité** des échanges et des décisions.

Il est recommandé de recueillir les besoins des salariés via des entretiens, questionnaires ou groupes de travail, d'impliquer les managers de proximité, de garantir la transparence des critères de sélection et l'**égalité d'accès** à la formation, et de désigner une personne référente pour encadrer le processus.

Définition

L'**association des salariés** à la construction du plan de formation désigne l'ensemble des mécanismes par lesquels l'employeur implique les salariés, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, dans l'élaboration des actions de **formation professionnelle continue** prévues au sein de l'entreprise. Cette démarche vise à identifier les **besoins en compétences**, à prioriser les actions de formation et à garantir l'adéquation du plan avec les évolutions des métiers et des attentes des salariés.

L'objectif principal est d'assurer une **participation effective** des salariés à la définition des orientations de formation, tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. L'association des salariés contribue également à la transparence et à la **traçabilité des décisions** relatives à la formation professionnelle.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité d'accès à la formation lors de la consultation des salariés ?

L'employeur doit garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail, en veillant à ce que les critères de sélection ne soient pas discriminatoires. La transparence des critères de sélection doit être assurée et communiquée régulièrement à l'ensemble du personnel. L'encadrement humain du processus, par une personne référente, est recommandé pour garantir la conformité et la qualité du dialogue social.

Comment impliquer les salariés dans la construction du plan de formation au Luxembourg ?

Pour associer les salariés à la construction du plan de formation, l'employeur doit consulter la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés lors d'une réunion formelle et avant la finalisation du plan. En l'absence de délégation, l'employeur doit informer individuellement et par écrit chaque salarié concerné. Il est recommandé de recueillir les besoins via des entretiens, questionnaires ou groupes de travail, et d'impliquer les managers de proximité.

Quelles informations transmettre à la délégation lors de la consultation sur le plan de formation ?

L'employeur doit transmettre à la délégation du personnel les objectifs du plan de formation, les catégories de salariés concernés, la nature, durée et calendrier prévisionnel des actions, les critères de sélection des bénéficiaires et les modalités de financement et d'organisation. Cette transmission doit précéder la consultation formelle et permettre à la délégation d'examiner le plan dans son ensemble. La délégation peut formuler des observations que l'employeur doit prendre en compte et auxquelles il doit répondre de manière motivée.

Quels outils pratiques pour recueillir les besoins en formation des salariés ?

L'employeur peut mettre en place des dispositifs de recueil des besoins tels que des entretiens annuels d'évaluation, des questionnaires anonymes ou des groupes de travail thématiques. L'implication des managers de proximité favorise l'identification des compétences à développer et l'anticipation des évolutions technologiques ou organisationnelles. Chaque étape du processus doit être documentée, notamment les échanges avec la délégation et les retours des salariés.

Quels textes juridiques encadrent l'association des salariés au plan de formation ?

Les articles L. 542-1 à L. 542-9 du Code du travail définissent les obligations de consultation et de formation professionnelle continue, et l'article L. 414-3 impose la consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions de formation. L'article L. 251-1 garantit la non-discrimination, et l'article L. 414-4 encadre la traçabilité des procès-verbaux des réunions avec la délégation. Ces textes forment le cadre légal de l'association des salariés au plan de formation.

Conditions d'exercice

Condition	Détail
Base légale	L'implication des salariés dans la construction du plan de formation est encadrée par le Code du travail, notamment les articles L.542-1 à L.542-9 . L'obligation de consultation varie selon la taille de l'entreprise et la présence d'une délégation du personnel.
Consultation obligatoire	Dans les entreprises occupant au moins 15 salariés, la délégation du personnel doit obligatoirement être consultée sur le plan de formation avant sa mise en œuvre. Cette consultation doit être réelle, préalable et porter sur l'ensemble des éléments du plan.
Absence de délégation	L'employeur doit informer individuellement et par écrit chaque salarié concerné par les actions de formation envisagées.
Égalité de traitement	L'employeur doit garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail, et veiller à ce que les critères de sélection ne soient pas discriminatoires.

Modalités pratiques

La consultation de la délégation du personnel doit intervenir en amont de la finalisation du plan de formation, lors d'une réunion formelle inscrite à l'ordre du jour. L'employeur doit transmettre à la délégation toutes les informations pertinentes :

Information	Contenu
Objectifs	Objectifs du plan de formation.
Bénéficiaires	Catégories de salariés concernés.
Actions	Nature, durée et calendrier prévisionnel des actions de formation.
Critères de sélection	Critères de sélection des bénéficiaires.
Financement	Modalités de financement et d'organisation.

La délégation du personnel peut formuler des observations ou des propositions, qui doivent être consignées dans le procès-verbal de la réunion. L'employeur doit motiver tout refus significatif d'une proposition émise par la délégation. Dans les entreprises sans délégation, l'information individuelle des salariés doit être réalisée par écrit.

Pratiques et recommandations

Mettre en place des dispositifs de recueil des besoins, tels que des entretiens annuels d'évaluation, des questionnaires anonymes ou des groupes de travail thématiques pour une association effective des salariés.

Impliquer les managers de proximité pour favoriser l'identification des compétences à développer et l'anticipation des évolutions technologiques ou organisationnelles. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus d'association, notamment les échanges avec la délégation du personnel et les retours des salariés.

Veiller à la transparence des critères de sélection des actions de formation, à la communication régulière sur l'avancement du plan et à l'égalité de traitement entre les salariés. L'encadrement humain du processus, par une personne référente, est recommandé pour garantir la conformité et la qualité du dialogue social.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.542-1</u> à <u>L.542-9</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue, consultation de la délégation du personnel, obligations de l'employeur.
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions de formation.
Article <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.).
Article <u>L.414-4</u> du Code du travail	Traçabilité et procès-verbaux des réunions avec la délégation du personnel.

Veillez à respecter scrupuleusement les délais et modalités de consultation de la délégation du personnel, à documenter chaque étape du processus et à garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés afin de sécuriser juridiquement le plan de formation et d'éviter tout risque de contestation ultérieure.

Voir aussi

- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise](#)
- [Validation interne du plan de formation](#)
- [Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation](#)
- [Intégrer les attentes du salarié dans le plan de formation](#)
- [Droit de refus de la délégation du personnel sur le plan de formation](#)

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.