

Un salarié peut-il évaluer lui-même la pertinence d'une formation ?

Réponse courte

Un salarié peut évaluer la **pertinence d'une formation** en exprimant ses besoins et en motivant ses demandes, notamment lors de l'**entretien annuel** ou dans le cadre du congé individuel de formation. Il doit justifier la cohérence de la formation avec son poste ou son **projet professionnel**.

Cependant, le salarié ne dispose pas d'un **droit exclusif** pour décider de la pertinence d'une formation. L'employeur conserve la **prérogative d'accepter, de refuser ou d'imposer** une formation selon les besoins de l'entreprise, les obligations légales et les priorités stratégiques. L'accord final appartient donc à l'employeur ou à l'organisme compétent.

Définition

L'évaluation de la **pertinence d'une formation** correspond à l'analyse de l'adéquation entre une action de formation et les **besoins professionnels** du salarié ou de l'entreprise. Au Luxembourg, la formation professionnelle continue vise à adapter, maintenir ou développer les **compétences** du salarié en lien avec son poste ou son évolution professionnelle.

La pertinence d'une formation s'apprécie au regard des **objectifs de l'entreprise**, des exigences du poste et du projet professionnel du salarié. Cette appréciation implique une **collaboration** entre le salarié et l'employeur, dans le respect des obligations légales et des intérêts de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement dans l'accès à la formation pour les salariés ?

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'accès à la formation, conformément aux principes généraux du Code du travail, notamment l'article L. 251-1 qui interdit toute discrimination. L'employeur doit appliquer des critères objectifs et non discriminatoires pour l'analyse des demandes de formation. La traçabilité des décisions permet de démontrer le respect de ces principes en cas de contestation.

Comment un salarié peut-il proposer une formation qu'il juge pertinente ?

Le salarié peut proposer une formation lors de l'entretien annuel d'évaluation ou dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en motivant sa demande par rapport à ses missions actuelles ou à une évolution envisagée. Pour le congé individuel de formation, il doit déposer une demande motivée auprès de l'employeur, qui peut la refuser pour des motifs organisationnels dûment justifiés. L'INFPC intervient pour valider la conformité de la demande.

L'employeur peut-il refuser une demande de formation émanant d'un salarié ?

Oui, l'employeur peut refuser une demande de formation en l'analysant au regard des besoins collectifs, du budget formation et des priorités stratégiques. Toutefois, tout refus doit être motivé par écrit, notamment dans le cadre du congé individuel de formation, afin de limiter le risque de contestation devant les juridictions du travail. La traçabilité des demandes et des décisions doit être assurée pour garantir la transparence et la sécurisation des relations de travail.

Quels textes juridiques encadrent le rôle du salarié dans l'évaluation des formations ?

Les articles L. 542-1 à L. 542-14 du Code du travail encadrent la formation professionnelle continue, les obligations de l'employeur et le congé individuel de formation. L'article L. 251-1 garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination en matière de formation, et l'article L. 313-1 impose l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste. La jurisprudence nationale confirme la prééminence de l'employeur dans la définition des besoins de formation.

Un salarié peut-il décider seul si une formation lui est pertinente au Luxembourg ?

Non, le salarié ne dispose pas d'un droit exclusif pour décider de la pertinence d'une formation relevant de l'initiative de l'employeur. L'employeur conserve la prérogative d'organiser, de proposer ou d'imposer des formations selon les nécessités de l'entreprise, l'évolution des métiers ou les obligations légales. Cependant, le salarié peut exprimer ses besoins et motivations, notamment lors de l'entretien annuel ou dans le cadre du congé individuel de formation.

Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice du droit du salarié à évaluer la pertinence d'une formation sont les suivantes :

Condition	Détail
Prérogative de l'employeur	L'employeur conserve le droit d'organiser, de proposer ou d'imposer des formations selon les nécessités de l'entreprise, l'évolution des métiers ou les obligations légales (sécurité, adaptation au poste)
Rôle du salarié	Dans le cadre du congé individuel de formation ou du plan de développement des compétences, le salarié peut exprimer ses besoins et motivations en justifiant la cohérence de la formation avec son parcours professionnel ou les exigences de son poste
Décision finale	L'accord final appartient à l'employeur ou à l'organisme compétent — le salarié ne dispose pas d'un droit exclusif pour décider de la pertinence d'une formation
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'accès à la formation, conformément aux principes généraux du Code du travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'évaluation de la pertinence d'une formation suit les modalités suivantes :

Modalité	Détail
Moment d'expression	Lors de l'entretien annuel d'évaluation ou dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
Demande du salarié	Le salarié peut proposer une formation en motivant sa demande par rapport à ses missions actuelles ou à une évolution envisagée
Analyse de l'employeur	L'employeur analyse la demande au regard des besoins collectifs, du budget formation et des priorités stratégiques
Congé individuel de formation	Le salarié dépose une demande motivée ; l'employeur peut la refuser pour des motifs organisationnels dûment justifiés ; l'INFPC valide la conformité de la demande
Traçabilité	Les demandes et décisions doivent être formalisées par écrit, y compris les refus éventuels

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**instaurer** un dialogue structuré entre le salarié et l'employeur concernant les besoins en formation. L'employeur peut mettre en place des procédures internes permettant au salarié de soumettre ses propositions de formation, accompagnées d'une argumentation sur leur pertinence.

Il est conseillé de **formaliser** ces échanges dans le cadre de l'entretien annuel ou d'un plan de formation. L'employeur doit **motiver** tout refus d'une demande de formation, notamment en cas de recours au congé individuel de formation, afin de prévenir tout litige.

La traçabilité des demandes et des décisions contribue à la transparence et à la sécurisation des relations de travail. L'encadrement humain des processus d'évaluation et de décision est essentiel pour garantir l'équité et la conformité aux obligations légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-14</u> Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur, congé individuel de formation
Art. <u>L.251-1</u> et s. Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination en matière de formation
Art. <u>L.313-1</u> Code du travail	Obligation d'adaptation des salariés à leur poste
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue
Jurisprudence nationale	Prééminence de l'employeur dans la définition des besoins de formation
Règlements INFPC	Validation des demandes de congé individuel de formation

L'employeur doit motiver par écrit tout refus d'une demande de formation émanant du salarié, notamment dans le cadre du congé individuel de formation, afin de limiter le risque de contestation devant les juridictions du travail. La traçabilité et l'égalité de traitement doivent être garanties à chaque étape du processus.

Voir aussi

- [Mesurer l'efficacité d'une formation](#)
- [Un salarié peut-il contester la qualité d'une formation imposée ?](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)
- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)

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.