Une entreprise peut-elle imposer des formations dans une langue étrangère ?

Réponse courte

Une entreprise peut imposer des formations dans une **langue étrangère** uniquement si cette exigence est **objectivement justifiée** par la nature de l'activité, l'organisation du travail ou l'évolution des fonctions du salarié. L'imposition doit respecter le **principe de proportionnalité**, ne pas créer de discrimination et être accompagnée de mesures d'adaptation si le salarié ne maîtrise pas la langue concernée.

L'employeur doit informer le salarié par écrit des objectifs, du contenu et de la langue de la formation, et prendre en charge les frais afférents, y compris ceux liés à l'**apprentissage linguistique préalable**. Le temps consacré à la formation est considéré comme **temps de travail effectif** et doit être rémunéré comme tel.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit rechercher une **solution amiable**, sauf si la maîtrise de la langue étrangère est indispensable au poste. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire si la formation s'inscrit dans le plan de formation annuel.

Définition

L'**imposition de formations en langue étrangère** correspond à la décision d'un employeur d'organiser ou de rendre obligatoires des actions de formation professionnelle continue, dispensées dans une **langue autre** que le français, l'allemand ou le luxembourgeois. Cette situation concerne aussi bien les formations internes qu'externes, qu'elles soient liées à l'adaptation au poste, à l'**évolution des compétences** ou à la reconversion professionnelle.

Ce dispositif vise à répondre à des **besoins opérationnels spécifiques** de l'entreprise, notamment dans un contexte international ou multilingue. Il s'applique à tous les salariés concernés par l'obligation de formation, indépendamment de leur ancienneté ou de leur statut.

Questions fréquentes

Comment éviter les discriminations lors de formations en langue étrangère ?

Pour éviter les discriminations, l'employeur doit procéder à une évaluation préalable des compétences linguistiques des salariés concernés et proposer des formations dans une langue comprise par la majorité, ou mettre en place des dispositifs de traduction ou d'interprétariat lorsque cela est possible. L'organisation de formations en langue étrangère ne doit pas constituer un obstacle indirect à l'égalité de traitement entre salariés, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail. La délégation du personnel doit être consultée sur ces mesures.

Le temps consacré à une formation en langue étrangère est-il considéré comme temps de travail ?

Oui, le temps consacré à la formation imposée en langue étrangère est considéré comme temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel, conformément à l'article L. 211-1 du Code du travail. Les frais afférents à la formation, y compris ceux liés à l'apprentissage linguistique préalable, sont à la charge exclusive de l'employeur. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lorsque la formation s'inscrit dans le cadre du plan de formation annuel.

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

Que faire si un salarié refuse de suivre une formation en langue étrangère ?

En cas de refus du salarié de participer à une formation en langue étrangère, l'employeur doit rechercher une solution amiable, telle que le report de la formation ou la proposition d'une alternative linguistique, sauf si la maîtrise de la langue étrangère est indispensable à l'exercice du poste. L'absence de maîtrise ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement, sauf si la connaissance de cette langue constitue une exigence essentielle et déterminante du poste, conformément à l'article L. 251-1 et à la jurisprudence luxembourgeoise.

Quelles conditions doivent être remplies pour imposer une formation en langue étrangère ?

L'imposition d'une formation en langue étrangère doit reposer sur des motifs précis et objectifs, tels que la présence d'une clientèle internationale, l'utilisation d'outils exclusivement disponibles dans cette langue ou l'intégration à des équipes multilingues. L'employeur doit informer le salarié par écrit des objectifs, du contenu et de la langue de la formation avant la convocation. Si la formation est obligatoire, l'employeur doit s'assurer que le salarié dispose d'un niveau linguistique suffisant ou proposer des mesures d'accompagnement préalables.

Un employeur peut-il imposer des formations dans une langue étrangère à ses salariés au Luxembourg ?

Un employeur peut imposer des formations dans une langue étrangère uniquement si cette exigence est objectivement justifiée par la nature de l'activité, l'organisation du travail ou l'évolution des fonctions du salarié. L'imposition doit respecter le principe de proportionnalité, ne pas créer de discrimination et être accompagnée de mesures d'adaptation si le salarié ne maîtrise pas la langue. L'employeur doit également prendre en charge les frais afférents, y compris ceux liés à l'apprentissage linguistique préalable.

Conditions d’exercice

L'imposition d'une formation en langue étrangère est admise sous réserve des conditions suivantes :

Condition	Détail
Justification objective	L'exigence doit être objectivement justifiée par la nature de l'activité, l'organisation du travail ou l'évolution des fonctions du salarié (ex. clientèle internationale, outils exclusivement disponibles dans cette langue, équipes multilingues)
Proportionnalité	L'employeur doit respecter le principe de proportionnalité et ne pas créer de discrimination fondée sur la langue (art. L.251-1 Code du travail)
Absence de maîtrise	L'absence de maîtrise de la langue étrangère ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement, sauf si la connaissance de cette langue constitue une exigence essentielle et déterminante du poste
Intérêt de l'entreprise et du salarié	Toute mesure relative à la formation doit s'inscrire dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié (art. L.542-7 et s. Code du travail)

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une formation en langue étrangère implique les démarches suivantes :

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

Modalité	Détail
Information préalable	L'employeur doit informer le salarié par écrit des objectifs, du contenu et de la langue d'enseignement, dans la convocation ou le plan de développement des compétences
Niveau linguistique	Si la formation est obligatoire et conditionne l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi, l'employeur doit s'assurer que le salarié dispose d'un niveau linguistique suffisant
Mesures d'accompagnement	À défaut de niveau suffisant, l'employeur doit proposer des cours de langue préparatoires ou un soutien pédagogique adapté (art. L.542-7 et s. Code du travail)
Temps de travail	Le temps consacré à la formation imposée en langue étrangère est considéré comme temps de travail effectif et doit être rémunéré (art. L.211-1 Code du travail)
Prise en charge des frais	Les frais afférents à la formation, y compris ceux liés à l'apprentissage linguistique préalable, sont à la charge exclusive de l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **procéder** à une évaluation préalable des compétences linguistiques des salariés concernés, afin d'identifier les besoins en formation linguistique et d'éviter toute exclusion indirecte. L'organisation de formations dans une langue comprise par la majorité des salariés, ou la mise en place de dispositifs de traduction ou d'interprétariat, doit être **privilégiée** lorsque cela est possible.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lorsque la formation s'inscrit dans le cadre du plan de formation annuel, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. L'employeur doit **veiller** à ce que l'imposition d'une langue étrangère ne constitue pas un obstacle à l'égalité de traitement entre salariés, en application de l'article L.251-1.

En cas de refus du salarié de participer à une formation en langue étrangère, l'employeur doit **rechercher** une solution amiable, telle que le report de la formation ou la proposition d'une alternative linguistique, sauf si la maîtrise de la langue étrangère est indispensable à l'exercice du poste.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Jurisprudence Cour supérieure de justice	Proportionnalité des exigences linguistiques et obligation d'adaptation des salariés
Loi du 24 décembre 1996 modifiée	Réforme de la formation professionnelle continue

L'imposition de formations en langue étrangère doit toujours être justifiée par des nécessités professionnelles objectives et accompagnée de mesures d'accompagnement adaptées. L'employeur doit garantir la traçabilité des démarches et veiller à l'absence de discrimination, sous peine de contentieux devant les juridictions du travail.

Voir aussi

- L'entreprise peut-elle recourir à un organisme étranger pour une formation ?
- Obligations légales de formation de l'employeur
- Les formations peuvent-elles se dérouler pendant le temps de travail ?
- L'employeur peut-il imposer des formations certifiantes ?

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.