Quels salariés bénéficient de droits spécifiques en matière de formation au Luxembourg ?

Réponse courte

Plusieurs catégories de salariés bénéficient de droits spécifiques en matière de formation professionnelle au Luxembourg. Les **salariés seniors** (45 ans et plus) disposent d'une priorité d'accès au congé individuel de formation et doivent être intégrés dans les plans de maintien dans l'emploi. Les **salariés à temps partiel** ont les mêmes droits que les salariés à temps plein, au prorata de leur temps de travail. Les **salariés en situation de handicap** bénéficient d'un accès prioritaire via les dispositifs de reclassement et les aides spécifiques du Fonds pour l'emploi.

Les **travailleurs frontaliers** ont accès au congé individuel de formation sous les mêmes conditions que les résidents. Les **salariés intérimaires** doivent recevoir une formation à la sécurité dès leur arrivée dans l'entreprise utilisatrice, avec une égalité de traitement par rapport aux salariés permanents. Les **salariés expatriés** peuvent bénéficier de formations spécifiques adaptées à leur contexte. Dans tous les cas, l'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** et la **non-discrimination** dans l'accès à la formation, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Définition

Les **droits spécifiques à la formation** désignent l'ensemble des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui accordent à certaines catégories de salariés des conditions d'accès renforcées, prioritaires ou adaptées aux dispositifs de formation professionnelle continue. Ces droits visent à compenser les inégalités structurelles et à garantir l'**employabilité** de tous les salariés, indépendamment de leur âge, de leur type de contrat ou de leur situation personnelle.

Questions fréquentes

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein ?

Oui. Conformément aux articles L. 123-1 et suivants du Code du travail, les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein. Certains avantages peuvent être calculés au prorata temporis, mais toute restriction d'accès fondée sur la durée du travail est interdite.

Les salariés seniors bénéficient-ils d'un taux de cofinancement majoré pour la formation ?

Oui. Conformément à l'article L. 542-13 du Code du travail, le taux de cofinancement public est majoré à 35 % pour les salariés de plus de 45 ans et pour les salariés peu qualifiés. Cette majoration constitue une incitation financière significative pour les employeurs qui intègrent ces publics dans leur plan de formation.

Les travailleurs frontaliers peuvent-ils accéder au congé individuel de formation au Luxembourg ?

Oui. Les travailleurs frontaliers ont accès au congé individuel de formation dans les mêmes conditions que les salariés résidents. Aucune condition de résidence n'est exigée : seul le fait d'être lié par un contrat de travail luxembourgeois est déterminant, conformément à la loi modifiée du 24 octobre 2007.

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

Quelles catégories de salariés bénéficient de droits spécifiques à la formation au Luxembourg ?

Six catégories principales disposent de droits spécifiques : les seniors (45 ans et plus), les salariés à temps partiel, les salariés en situation de handicap, les travailleurs frontaliers, les salariés intérimaires et les salariés expatriés. Chaque catégorie bénéficie de conditions d'accès renforcées, prioritaires ou adaptées, visant à garantir l'employabilité de tous.

Quelles obligations de formation s'imposent à l'entreprise vis-à-vis des salariés intérimaires ?

L'entreprise utilisatrice doit dispenser une formation à la sécurité dès l'arrivée de l'intérimaire, quelle que soit la durée de la mission, et une formation renforcée si le poste présente des risques particuliers (art. L. 312-1). Les intérimaires bénéficient de l'égalité de traitement par rapport aux salariés permanents. L'entreprise de travail intérimaire est quant à elle responsable de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Quelles obligations l'employeur a-t-il envers les salariés en situation de handicap en matière de formation ?

L'employeur doit garantir un accès prioritaire à la formation professionnelle, réaliser une évaluation individualisée des besoins et mettre en place des aménagements raisonnables (accessibilité physique, supports adaptés, ajustement des horaires). Le non-respect de ces obligations peut être qualifié de discrimination au sens des articles L. 562-1 et L. 251-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'accès aux droits spécifiques de formation varie selon la catégorie de salarié concernée.

Catégorie	Droit spécifique	Base légale
Seniors (45 ans et plus)	Priorité d'accès au CIF, plan de maintien dans l'emploi	Loi du 24 octobre 2007, art. L.542-1 et s.
Temps partiel	Mêmes droits que les salariés à temps plein, prorata temporis	Art. L.123-1 et s.
Handicap	Accès prioritaire, aides Fonds pour l'emploi, adaptation des modalités	Art. L.562-1 et s.
Frontaliers	Accès au CIF sous les mêmes conditions que les résidents	Loi du 24 octobre 2007
Intérimaires	Formation sécurité obligatoire, égalité de traitement	Art. L.131-1 et s., art. L.312-8
Expatriés	Formations adaptées au contexte, sans discrimination	Art. L.251-1 et s.
CDD	Mêmes droits que les CDI pour la formation	Art. L.122-1 et s.

Modalités pratiques

Les modalités d'accès aux droits spécifiques de formation dépendent de la catégorie concernée.

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

Modalité	Détail
Identification	L'employeur doit identifier les salariés relevant de catégories spécifiques lors des entretiens professionnels
Plan de formation	Intégrer les besoins spécifiques de chaque catégorie dans le plan annuel de formation
Adaptation pédagogique	Adapter le rythme, les supports et les modalités aux besoins spécifiques (seniors, handicap, langues)
Traçabilité	Documenter les actions menées et les critères d'attribution pour justifier l'égalité de traitement
Financement	Mobiliser les aides spécifiques (Fonds pour l'emploi, cofinancement majoré pour seniors et peu qualifiés)

Pratiques et recommandations

Intégrer systématiquement les besoins des catégories spécifiques dans le plan annuel de formation et identifier ces salariés lors des entretiens professionnels. Une attention particulière doit être portée aux seniors de 45 ans et plus, pour lesquels le taux de cofinancement est majoré à 35 %.

Documenter les critères d'attribution des formations et conserver les preuves d'égalité de traitement entre les différentes catégories de salariés. L'exclusion injustifiée d'un salarié d'une action de formation en raison de son âge, de son handicap ou de la nature de son contrat constitue une discrimination sanctionnée par la loi.

Consulter les représentants du personnel lors de la définition des mesures en faveur des catégories spécifiques, conformément à l'obligation de consultation prévue par l'article L.414-3 du Code du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination fondée sur le sexe
Art. L.542-1 et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. L.542-13 du Code du travail	Cofinancement majoré (35 %) pour les salariés peu qualifiés ou de plus de 45 ans
Art. L.123-1 et suivants du Code du travail	Travail à temps partiel, égalité de traitement
Art. L.122-1 et suivants du Code du travail	CDD, égalité de traitement avec les CDI
Art. L.131-1 et suivants du Code du travail	Travail intérimaire, égalité de traitement
Art. L.562-1 et suivants du Code du travail	Travailleurs handicapés
Art. L.312-8 du Code du travail	Formation sécurité/santé au travail
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Congé individuel de formation (priorité seniors)

L'exclusion d'un salarié d'une action de formation sans justification objective expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination devant le tribunal du travail. Le taux de cofinancement majoré à 35 % pour les seniors et peu qualifiés constitue une incitation financière significative à intégrer ces publics dans le plan de formation.

Voir aussi

- Droits des salariés seniors à la formation
- Droits des salariés à temps partiel à la formation
- Travailleurs frontaliers et congé de formation
- Accès prioritaire à la formation pour les personnes handicapées
- Obligations de formation pour les salariés intérimaires

© 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