

Comment déterminer si une formation est obligatoire ou volontaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, une formation est **obligatoire** lorsqu'elle est imposée par la loi ou un règlement, notamment les formations à la **sécurité et à la santé** prévues à l'article [L.312-8](#), les formations liées à l'adaptation au poste en cas de mutation ou d'introduction de nouvelles technologies, ainsi que toutes formations exigées par une réglementation sectorielle spécifique. Ces formations constituent du **temps de travail effectif** intégralement rémunéré et leur refus par le salarié peut constituer une faute justifiant une mesure disciplinaire.

À l'inverse, une formation est **volontaire** lorsqu'elle relève du développement des compétences, de la reconversion ou de l'initiative personnelle du salarié dans le cadre du plan de formation ([L.542-1](#) et suivants). Elle peut être intégrée au plan d'entreprise ou demandée à titre individuel. Le refus de l'employeur d'y accéder est possible pour des motifs légitimes d'organisation. La prise en charge financière et la qualification du temps de formation varient selon l'accord des parties et les modalités du plan de formation.

Définition

La **formation obligatoire** désigne toute action de formation dont la réalisation est imposée à l'employeur ou au salarié par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, sans possibilité d'y déroger. Elle vise en premier lieu la protection de la santé et de la sécurité au travail, mais couvre également d'autres obligations sectorielles ou réglementaires.

La **formation volontaire** recouvre l'ensemble des actions de développement des compétences initiées à la demande du salarié ou proposées par l'employeur dans le cadre de son plan de formation, en dehors de toute obligation légale stricte. Elle s'inscrit dans la logique de l'**investissement formation** défini aux articles [L.542-7](#) et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment savoir si une formation est obligatoire ou volontaire au Luxembourg ?

Une formation est obligatoire lorsqu'elle est imposée par une loi, un règlement ou une réglementation sectorielle, notamment les formations à la sécurité et à la santé (art. L.312-8). Elle est volontaire lorsqu'elle relève du développement des compétences dans le cadre du plan de formation (L.542-1 ss) sans obligation légale stricte.

Existe-t-il un quota légal d'heures de formation par an au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de seuil légal minimal d'heures de formation par an au Luxembourg (pas de quota de 16 h/an comme en droit français). Les obligations de formation découlent exclusivement des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

L'employeur peut-il facturer une formation obligatoire au salarié au Luxembourg ?

Non, les formations obligatoires sont intégralement à la charge de l'employeur. Le remboursement des frais de formation ne peut être exigé du salarié que dans des conditions très précises prévues aux articles L.542-15 et L.542-16 du Code du travail.

Les heures de formation obligatoire sont-elles rémunérées au Luxembourg ?

Oui, les formations obligatoires constituent intégralement du temps de travail effectif rémunéré. Pour les formations volontaires situées en dehors des heures normales, le salarié a droit à un congé de compensation de 50 % des heures ou à une indemnité pécuniaire (art. L.542-10).

Un salarié peut-il refuser une formation obligatoire au Luxembourg ?

Non, le refus d'une formation obligatoire (ex. formation sécurité et santé prévue par L.312-8) constitue une faute pouvant justifier une mesure disciplinaire voire un licenciement pour motif grave. À l'inverse, le salarié est en principe libre de refuser une formation volontaire.

Conditions d'exercice

La qualification d'une formation comme obligatoire ou volontaire repose sur les critères suivants.

Critère	Détail
Base légale ou réglementaire	Si une loi, un règlement grand-ducal ou une convention collective impose la formation, elle est obligatoire (ex. : L.312-8 pour la sécurité et la santé).
Lien avec le poste	Toute formation nécessitée par une mutation, un changement de fonction, l'introduction d'un équipement ou d'une technologie nouvelle est obligatoire (L.312-8 , al. 1).
Réglementation sectorielle	Certains secteurs (santé, transport, alimentation) imposent des formations spécifiques périodiques indépendamment du Code du travail.
Plan de formation ou convention collective	En dehors des obligations légales, la formation prévue au plan de formation (L.542-9) relève du volontariat, même si l'employeur peut en faire une condition d'emploi si cela est proportionné.
Initiative de la demande	Une formation demandée par le salarié pour son développement personnel entre dans la catégorie volontaire, même si l'employeur décide de la financer.

Modalités pratiques

La qualification retenue détermine les conséquences juridiques sur le temps de travail, la rémunération et le droit de refus.

Modalité	Formation obligatoire	Formation volontaire
Temps de travail	Intégralement assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré (<u>L.312-8</u> ; <u>L.542-10</u> al. 2)	Dépend des conditions convenues : pendant les heures de travail = temps effectif ; en dehors = compensation à 50 % ou indemnité (<u>L.542-10</u> al. 3)
Prise en charge financière	Entièrement à la charge de l'employeur	Partagée ou prise en charge selon le plan de formation ou la convention collective
Refus du salarié	Constitue une faute pouvant justifier une mesure disciplinaire voire un licenciement pour motif grave	En principe libre pour le salarié sauf clause contractuelle spécifique ou obligation conventionnelle
Refus de l'employeur	Non recevable sauf exception très stricte	Possible pour motifs organisationnels légitimes, avec possibilité de report
Cofinancement INFPC	Non éligible si formation uniquement réglementaire obligatoire	Éligible selon les critères de <u>L.542-11</u> à <u>L.542-13</u>

Pratiques et recommandations

Cartographier systématiquement les formations obligatoires de l'entreprise par poste et par secteur d'activité afin de s'assurer de la conformité avec les obligations légales et réglementaires. Cette cartographie doit être actualisée à chaque évolution normative ou réorganisation interne.

Distinguer clairement dans le plan de formation les actions obligatoires des actions volontaires pour éviter toute ambiguïté sur le temps de travail, la rémunération et les droits du salarié. Une formalisation écrite de chaque catégorie réduit les risques de contentieux.

Documenter le refus d'une formation obligatoire par le salarié et engager une procédure disciplinaire proportionnée après rappel préalable de l'obligation. En cas de refus répété, la qualification de faute grave doit être appréciée au regard des circonstances.

Consulter la délégation du personnel sur l'établissement et la mise en œuvre du plan de formation professionnelle continue, conformément à l'article L.414-9, avant toute décision collective en matière de formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-8</u>	Obligation de formation à la sécurité et à la santé au travail (engagement, mutation, nouveau matériel, nouvelle technologie)
Art. <u>L.542-1</u>	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. <u>L.542-7</u>	Définition de la formation professionnelle continue éligible au cofinancement
Art. <u>L.542-9</u>	Plan de formation : conditions d'accès à la formation
Art. <u>L.542-10</u>	Assimilation des heures de formation au temps de travail et compensation
Art. <u>L.414-3</u>	Mission de consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-9</u>	Accord obligatoire de la délégation sur le plan de formation (entreprises ? 150 salariés)

Il n'existe pas au Luxembourg de seuil légal minimal d'heures de formation par an (pas de quota de 16 h/an). La frontière entre formation obligatoire et volontaire dépend exclusivement de la base légale, réglementaire ou conventionnelle applicable à chaque situation. En cas de doute, consulter l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou un conseil juridique spécialisé.

Voir aussi

- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [Refus d'une formation par un salarié](#)
- [Formation et temps de travail au Luxembourg](#)
- [Licenciement pour refus 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.