L'employeur peut-il imposer une formation d'intégration lors de l'entrée en fonction du salarié ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer une **formation d'intégration** lors de l'entrée en fonction d'un nouveau salarié, à condition que cette obligation soit justifiée par la nature du poste ou des **obligations légales** spécifiques. Cette formation doit être clairement mentionnée dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une note de service.

La formation d'intégration doit obligatoirement se dérouler pendant le **temps de travail effectif** et être **rémunérée intégralement**. Elle doit également être gratuite pour le salarié conformément aux prescriptions de l'ITM. Les modules obligatoires en matière de **sécurité et santé au travail** doivent faire l'objet d'un suivi documenté.

En cas d'**absence injustifiée** à la formation obligatoire, l'employeur peut appliquer des mesures disciplinaires proportionnées prévues par le règlement intérieur, dans le respect des **droits fondamentaux** du salarié.

Définition

La **formation d'intégration**, également appelée « onboarding », désigne l'ensemble des actions organisées par l'employeur pour faciliter l'accueil, l'adaptation et l'intégration du salarié nouvellement embauché dans l'entreprise. Elle vise à transmettre les informations essentielles relatives à l'organisation, aux procédures internes, à la culture d'entreprise et aux valeurs de l'employeur.

Cette formation peut revêtir différents formats : modules de présentation de l'entreprise, formation aux outils et processus internes, sensibilisation aux règles de fonctionnement, ou encore formation aux spécificités du poste. Elle se distingue de la **formation professionnelle continue** qui vise le développement des compétences tout au long de la carrière.

Certains modules de la formation d'intégration peuvent être **obligatoires** lorsqu'ils relèvent de la sécurité, de la santé au travail, de la conformité réglementaire ou de la prévention des risques professionnels. Dans ce cas, ils s'inscrivent dans les obligations légales de l'employeur définies par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'obligation de formation d'intégration ?

L'obligation doit être clairement mentionnée dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une note de service. Cette formalisation préalable garantit l'opposabilité au salarié et protège l'employeur en cas de refus ou de manquement à l'obligation de suivre la formation imposée.

L'employeur peut-il imposer une formation d'intégration au nouveau salarié ?

Oui, l'employeur peut imposer une formation d'intégration à condition que cette obligation soit justifiée par la nature du poste ou des obligations légales spécifiques. Cette formation doit être clairement mentionnée dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une note de service communiquée au salarié.

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

La formation d'intégration doit-elle être rémunérée au Luxembourg ?

Oui, la formation d'intégration doit obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail effectif et être rémunérée intégralement au tarif normal. Elle doit également être gratuite pour le salarié conformément aux prescriptions de l'Inspection du travail et des mines (ITM) luxembourgeoise.

Le salarié peut-il refuser la formation d'intégration imposée ?

Non, le salarié ne peut pas refuser une formation d'intégration imposée par l'employeur si elle est justifiée par la nature du poste ou des obligations légales. En cas d'absence injustifiée à la formation obligatoire, l'employeur peut appliquer des mesures disciplinaires proportionnées prévues par le règlement intérieur.

Quelles formations sont obligatoires pour la sécurité au travail ?

Les modules obligatoires en matière de sécurité et santé au travail doivent faire l'objet d'un suivi documenté. Ils incluent la formation aux risques spécifiques du poste, à l'utilisation des équipements de protection individuelle et aux procédures d'urgence applicables dans l'entreprise.

Quelles sanctions en cas d'absence injustifiée à une formation obligatoire ?

L'employeur peut appliquer des mesures disciplinaires proportionnées prévues par le règlement intérieur (avertissement, mise à pied), dans le respect des droits fondamentaux du salarié. Ces sanctions doivent être graduées et documentées pour résister à un éventuel contrôle judiciaire devant le tribunal du travail.

Quels droits du salarié pendant la formation d'intégration ?

Le salarié conserve l'intégralité de ses droits pendant la formation : rémunération au tarif normal, protection contre le licenciement, couverture sociale complète et droit au congé payé calculé sur la rémunération normale. Aucune dérogation à ces droits n'est admise, sous peine de nullité.

Conditions d’exercice

L'employeur peut imposer une formation d'intégration lors de l'entrée en fonction du salarié sous réserve que cette obligation soit **justifiée** par :

- La nature du poste occupé et ses exigences techniques ou organisationnelles
- Les nécessités de l'entreprise en termes de cohésion, de culture ou d'organisation
- Le respect d'**obligations légales spécifiques**, notamment en matière de sécurité, santé au travail ou protection des données

L'obligation de suivre une formation d'intégration doit être **clairement portée à la connaissance du salarié**, soit :

- Dans le **contrat de travail** lors de l'embauche
- Dans le **règlement intérieur** de l'entreprise
- Par une **note de service** dûment communiquée avant le début de la formation

L'imposition d'une formation d'intégration ne doit **pas porter atteinte** aux droits fondamentaux du salarié (liberté de conscience, respect de la vie privée, égalité de traitement). Elle ne peut constituer une **modification unilatérale du contrat de travail** si elle implique des conditions substantielles différentes de celles initialement convenues (par exemple, horaires décalés, déplacements importants non prévus).

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

Critère	Formation générale d'intégration	Formation obligatoire (sécurité/santé)
Caractère obligatoire	Peut être imposée si justifiée	Obligatoire selon Art. L.312-8
Information préalable	Contrat, règlement intérieur ou note	Obligation légale systématique
Documentation requise	Recommandée	Obligatoire et archivage requis
Conséquences refus	Mesure disciplinaire possible	Impossibilité d'affecter au poste

Modalités pratiques

La formation d'intégration doit être organisée **pendant le temps de travail effectif** et être **rémunérée comme tel**. Conformément à l'article **L.211-4** du Code du travail, le temps de formation constitue une période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et doit donc être comptabilisé comme du temps de travail.

L'**Inspection du travail et des mines** (ITM) précise que lorsque l'employeur est tenu de fournir une formation obligatoire au salarié, celle-ci doit être :

- **Dispensée gratuitement** au salarié (aucun frais ne peut être mis à sa charge)
- **Réalisée pendant ses heures de travail**
- **Considérée comme du travail effectif** pour le calcul de la durée de travail et de la rémunération

L'employeur doit veiller à ce que le **contenu de la formation** soit adapté au poste occupé et aux besoins réels du salarié. Pour les formations comportant des **modules obligatoires** relevant de la sécurité ou de la santé au travail (Article L.312-8), leur suivi doit être :

- **Documenté** par des attestations de participation
- **Archivé** dans le dossier du salarié
- **Répété périodiquement** si nécessaire en fonction de l'évolution des risques

En cas d'**absence injustifiée** à la formation obligatoire, l'employeur peut recourir aux **mesures disciplinaires** prévues par le règlement intérieur, dans le respect du principe de **proportionnalité** et des procédures disciplinaires applicables (droit d'être entendu, respect du contradictoire).

Élément	Obligation de l'employeur	Base légale
Moment de la formation	Pendant le temps de travail effectif	Art. L.211-4
Coût de la formation	Gratuit pour le salarié	Principe ITM
Rémunération	Maintien du salaire intégral	Art. L.211-4
Documentation sécurité	Archivage obligatoire des attestations	Art. L.312-8

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

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**informer le salarié dès la phase de recrutement** de l'existence, du contenu et de la durée estimée de la formation d'intégration. Cette transparence évite les malentendus et permet au candidat d'anticiper son organisation personnelle.

L'employeur doit veiller à ce que la formation soit **structurée, pertinente et conforme** aux exigences légales applicables à l'activité exercée. Un **programme formalisé** de formation permet de garantir l'homogénéité du contenu transmis à tous les nouveaux salariés et facilite le suivi administratif.

Il est conseillé de **recueillir une attestation de participation** du salarié à l'issue de la formation, notamment pour les modules obligatoires. Cette traçabilité constitue une preuve du respect des obligations de l'employeur et peut être demandée lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Pour les **formations obligatoires liées à la sécurité** (premiers secours, évacuation, manipulation d'extincteurs, risques spécifiques au poste), l'employeur doit s'assurer que le salarié a **effectivement acquis les connaissances nécessaires** avant de lui confier des tâches à risque. Une évaluation pratique peut être mise en place.

L'intégration de **modules spécifiques** pour les salariés étrangers ou primo-arrivants (présentation du système social luxembourgeois, droits et obligations, culture d'entreprise) peut faciliter leur adaptation, sous réserve de respecter le **principe d'égalité de traitement** et de ne pas créer de discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4	Définition du temps de travail effectif
Article L.121-7	Obligation pour le salarié d'exécuter son travail avec soin, probité et loyauté
Article L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Article L.312-8	Formation obligatoire à la sécurité et à la santé lors de l'engagement
Article L.312-3	Consultation de la délégation du personnel pour les décisions relatives à la formation
Principe ITM	Formation obligatoire : gratuite, pendant heures de travail

L'absence d'information préalable sur l'existence d'une formation d'intégration obligatoire peut être contestée par le salarié et exposer l'employeur à un risque de contentieux pour modification unilatérale des conditions de travail.

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.