Une période de formation dispensée par l'employeur peut-elle être rémunérée différemment du reste du contrat ?

Réponse courte

Au Luxembourg, toute formation organisée et imposée par l'employeur constitue du **temps de travail effectif** et doit être rémunérée au **tarif normal**. Cette règle s'applique notamment lors de l'onboarding, des formations techniques ou de toute autre formation liée à l'exercice des fonctions.

La rémunération pendant la formation doit respecter le **salaire minimum social** applicable au poste et inclure tous les **accessoires de salaire** (primes, indemnités) prévus contractuellement ou conventionnellement. Toute clause stipulant une rémunération réduite pour la période de formation est **réputée nulle** et non écrite.

Le salarié en formation conserve l'intégralité de ses droits : **protection contre le licenciement**, couverture sociale complète et droit au **congé payé** calculé sur la rémunération normale.

Définition

La formation dispensée par l'employeur désigne toute période durant laquelle le salarié acquiert, actualise ou développe des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions, à la demande et sous le contrôle de l'employeur. Cette formation peut intervenir dès l'embauche (onboarding, formation initiale au poste) ou en cours d'exécution du contrat (formations continues, adaptations techniques, recyclages professionnels). Elle se distingue de la **période d'essai**, bien que les deux puissent coïncider dans le temps, et n'a aucun lien avec les contrats d'apprentissage ou de stage qui obéissent à des régimes juridiques spécifiques. La formation peut se dérouler en interne (dans les locaux de l'entreprise) ou en externe (centres de formation, séminaires), mais elle s'inscrit toujours dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Questions fréquentes

Le congé payé s'acquiert-il pendant la formation imposée ?

Oui, le salarié en formation conserve son droit au congé payé calculé sur la rémunération normale. La période de formation s'assimile à du temps de travail effectif pour le décompte des droits à congé annuel. Aucune réduction des droits n'est admise pour cette période d'apprentissage.

Le salaire minimum social s'applique-t-il pendant la formation ?

Oui, la rémunération pendant la formation doit respecter le salaire minimum social applicable au poste et inclure tous les accessoires de salaire (primes, indemnités) prévus contractuellement ou conventionnellement. Aucune dérogation à ces minimaux légaux et conventionnels n'est admise pendant la période de formation.

Le salarié en formation est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le salarié en formation conserve l'intégralité de ses droits, dont la protection contre le licenciement dans les conditions de droit commun. La période de formation ne constitue pas un statut spécial autorisant une rupture facilitée. Toutes les procédures protectrices restent applicables au salarié.

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

Le temps de formation est-il considéré comme du temps de travail ?

Oui, toute formation organisée et imposée par l'employeur constitue du temps de travail effectif au sens du Code du travail luxembourgeois. Cette qualification implique le maintien intégral de la rémunération, le respect des durées maximales de travail et l'application de toutes les protections légales applicables.

Quelles sont les obligations de l'ITM en matière de formation imposée ?

L'ITM contrôle le respect du caractère gratuit pour le salarié et de la rémunération au tarif normal pendant la formation imposée. L'ITM peut sanctionner les employeurs ne respectant pas ces obligations, garantissant ainsi la protection du salarié contre les pratiques abusives en matière de formation.

Une clause de rémunération réduite pendant la formation est-elle valide ?

Non, toute clause stipulant une rémunération réduite pour la période de formation est réputée nulle et non écrite. Le Code du travail luxembourgeois protège le salarié en formation en lui garantissant le maintien intégral de sa rémunération et de tous les accessoires de salaire prévus.

Une formation imposée par l'employeur peut-elle être rémunérée différemment ?

Non, au Luxembourg, toute formation organisée et imposée par l'employeur constitue du temps de travail effectif et doit être rémunérée au tarif normal. Cette règle s'applique à l'onboarding, aux formations techniques ou à toute autre formation liée à l'exercice des fonctions du salarié.

Conditions d’exercice

Toute formation organisée par l'employeur et imposée au salarié relève du temps de travail effectif au sens de l'article L.211-4 du Code du travail. Le salarié doit être présent, suivre les instructions et reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur pendant toute la durée de la formation. Ces conditions s'appliquent indépendamment du statut du salarié (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et de la nature de la formation (technique, managériale, sécurité, langue).

Critère	Application	Base légale
Présence obligatoire	Le salarié ne peut refuser la formation imposée	Art. L.121-7 (subordination)
Temps de travail	Toute période où le salarié est à disposition de l'employeur	Art. L.211-4
Salaire minimum	Respect du SSM qualifié/non qualifié applicable au poste	Art. L.222-1 et suivants
Accessoires de salaire	Maintien des primes et indemnités contractuelles	Art. L.221-1

La formation ne peut être assimilée à une période de stage bénévole, d'observation ou de découverte. Elle engage pleinement la responsabilité de l'employeur en matière de rémunération, de sécurité et de protection sociale.

Modalités pratiques

L'employeur doit verser au salarié en formation la **rémunération intégrale** prévue pour son poste, calculée selon les modalités habituelles (horaire ou forfaitaire). Cette rémunération comprend le salaire de base ainsi que tous les éléments accessoires : primes de fonction, indemnités diverses, avantages en nature éventuels.

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

La formation doit être comptabilisée comme du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des droits à congé payé, et de toutes les prestations sociales. Les heures passées en formation entrent dans le décompte de la durée hebdomadaire de travail et peuvent, le cas échéant, donner lieu à rémunération d'heures supplémentaires si les limites légales sont dépassées.

Obligation	Traitement	Précision
Rémunération	Salaire normal complet	Aucune réduction possible
Temps de travail	Décompté intégralement	Inclus dans durée hebdomadaire
Ancienneté	Prise en compte totale	Pas de suspension
Congé payé	Base de calcul maintenue	Droits calculés sur salaire normal
Protection sociale	Cotisations complètes	Affiliation CNS maintenue

Si la formation se déroule en dehors des horaires habituels ou nécessite des déplacements, l'employeur doit prendre en charge les frais (transport, hébergement, repas) et éventuellement majorer la rémunération selon les dispositions conventionnelles applicables.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de formaliser toute période de formation dans le contrat de travail ou une **annexe contractuelle**, en précisant la durée prévisionnelle, le contenu, les modalités d'organisation et les objectifs pédagogiques. Cette formalisation facilite la gestion administrative et prévient les litiges ultérieurs.

Les employeurs doivent absolument éviter toute mention contractuelle suggérant une rémunération réduite ou différenciée pendant la formation. Une clause de ce type serait automatiquement nulle et exposerait l'entreprise à des actions en justice pour rappel de salaire, voire pour discrimination salariale.

L'application des **conventions collectives** doit être vérifiée avec attention. Certains secteurs prévoient des dispositions spécifiques sur la formation professionnelle (durées minimales, contenus obligatoires, financements paritaires) qu'il convient de respecter scrupuleusement.

En cas de pluralité d'employeurs ou de mise à disposition temporaire, les obligations de rémunération doivent être clairement réparties par écrit pour éviter tout vide juridique. Le maintien du lien de subordination juridique détermine l'employeur responsable du paiement du salaire.

Pour les formations longues ou diplômantes, l'employeur peut recourir aux dispositifs de congé-formation prévus par le Code du travail, qui offrent un cadre juridique spécifique avec des financements possibles par l'État ou les organismes paritaires de formation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4	Définition de la durée de travail effectif
Article L.222-1 et suivants	Salaire social minimum applicable à toute personne salariée d'aptitude normale
Article L.221-1	Définition du salaire comprenant les accessoires de rémunération
Article L.121-7	Lien de subordination et pouvoir de direction de l'employeur
Article L.162-6	Nullité des clauses contraires à l'ordre public social
Convention collective applicable	Dispositions sectorielles éventuelles sur la formation professionnelle

L'employeur qui rémunère une période de formation à un taux inférieur au salaire contractuel s'expose à des sanctions pour non-respect du salaire minimum, à des actions en rappel de salaire avec intérêts, et éventuellement à des dommages-intérêts pour discrimination salariale ou rupture abusive du contrat.

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.