Le temps de formation obligatoire est-il considéré comme temps de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **temps consacré à une formation imposée par l'employeur** constitue du **temps de travail effectif** dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur, conformément à l'article **L.211-4** du Code du travail. Cette règle s'applique quelle que soit la modalité (présentiel, distanciel, sur site ou à l'extérieur).

Pour les **formations à la sécurité et à la santé** au travail, l'article **L.312-8 paragraphe (7)** pose une règle explicite : ces formations doivent **se dérouler durant le temps de travail** et ne peuvent être mises à la **charge financière du salarié**.

Le temps de formation obligatoire ouvre droit à la **rémunération normale**, doit figurer au **registre des heures** (art. L.211-29) et peut générer des **heures supplémentaires** si la durée légale est dépassée. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Définition

Le **temps de travail** est défini à l'article L.211-4 du Code du travail comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs » ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à disposition. Cette définition unique sert à qualifier toutes les périodes d'activité, y compris les formations.

La **formation obligatoire** désigne toute action de formation dont la participation est imposée au salarié soit par l'**employeur** dans l'exercice de son pouvoir de direction, soit par une **obligation légale ou réglementaire** (notamment sécurité-santé), soit par une **convention collective** applicable. Lorsque le salarié est tenu d'y participer, il se trouve à la disposition de l'employeur au sens de L.211-4 : la qualification de temps de travail effectif en découle. La formation à la **sécurité et à la santé** bénéficie d'un régime explicite et renforcé à l'article L.312-8.

Questions fréquentes

Comment rémunérer le temps de formation obligatoire ?

Le temps de formation obligatoire est rémunéré au salaire horaire normal du salarié. S'il dépasse la durée légale de 40 heures hebdomadaires, il génère des heures supplémentaires compensées par un repos majoré d'1h30 ou, à défaut, un paiement majoré de 40% (article L. 211-27).

La formation pendant la nuit ou un dimanche fait-elle l'objet de majorations ?

Oui, les majorations spécifiques s'appliquent : 15% pour le travail de nuit (article L. 211-12 §2 / L. 212-8) et 70% plus repos compensatoire pour le travail dominical (article L. 231-7). Ces majorations s'ajoutent à la rémunération de base de la formation.

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

Le temps de formation obligatoire est-il considéré comme temps de travail au Luxembourg ?

Oui, le temps consacré à une formation imposée par l'employeur constitue du temps de travail effectif au sens de l'article L. 211-4 du Code du travail. Le salarié est à la disposition de l'employeur, quelle que soit la modalité (présentiel, distanciel, sur site).

Les formations sécurité-santé doivent-elles se dérouler sur le temps de travail ?

Oui, l'article L. 312-8 paragraphe 7 du Code du travail impose explicitement que les formations à la sécurité et à la santé se déroulent durant le temps de travail. Elles ne peuvent être mises à la charge financière du salarié, conformément à l'article L. 312-2 §6.

Quelles obligations de traçabilité pour le temps de formation ?

Le temps de formation doit être inscrit au registre des heures (article L. 211-29) avec début, fin et durée. Le registre est présentable à la demande de l'ITM. L'absence de traçabilité expose à une amende de 251 à 15.000 euros au titre de l'article L. 211-36.

Une formation à initiative personnelle du salarié est-elle du temps de travail ?

Non, une formation à l'initiative personnelle du salarié n'est pas du temps de travail effectif, sauf accord exprès de l'employeur. Cette distinction est essentielle pour éviter les contentieux sur la qualification et la rémunération du temps de formation au regard de l'article L. 211-4.

Conditions d’exercice

La qualification du temps de formation comme temps de travail effectif dépend du caractère obligatoire et du fondement de cette obligation.

Type de formation	Qualification temps de travail	Fondement
Formation imposée par l'employeur	Oui (mise à disposition)	Art. L.211-4
Formation sécurité-santé (engagement, mutation, nouveau matériel, etc.)	**Oui — obligation explicite**	Art. L.312-8 §1 et §7
Formation des salariés désignés et postes à risques	Oui	Art. L.312-8 §4 et §5
Formation imposée par convention collective	Oui (selon termes de la CCT)	CCT applicable
Formation à initiative personnelle du salarié	Non, sauf accord exprès de l'employeur	Art. L.211-4 a contrario
Lieu et horaire de la formation	Sans incidence sur la qualification	Art. L.211-4
Charge financière (formation sécurité-santé)	Interdite pour le salarié	Art. L.312-8 §7

Modalités pratiques

La gestion pratique impose comptabilisation, rémunération adéquate et traçabilité du temps de formation obligatoire.

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

Obligation	Mise en œuvre
Comptabilisation	Intégrale dans le temps de travail effectif
Rémunération	Salaire horaire normal du salarié
Dépassement durée légale (40h/semaine)	Travail supplémentaire au sens de **l'art. L.211-22**
Compensation par défaut	Repos rémunéré : **1h supplémentaire = 1,5h de repos** (art. L.211-27 §1)
Paiement à défaut de compensation	Salaire majoré de **40 %**, exonéré d'impôts et cotisations (art. L.211-27 §3)
Travail de nuit pendant formation	Majoration de **15 %** (art. L.211-12 §2 / L.212-8 selon secteur)
Travail le dimanche	Majoration de **70 %** + repos compensatoire (art. L.231-7)
Registre des heures	Inscription du début, fin et durée (art. L.211-29)
Frais de formation sécurité-santé	À charge intégrale de l'employeur (art. L.312-8 §7)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **formaliser par écrit** le caractère obligatoire de chaque formation organisée, en précisant les dates, horaires, lieu, durée et objectifs. Cette traçabilité facilite la qualification ultérieure du temps de formation et limite le risque de contentieux sur la rémunération.

L'**information du salarié** sur le statut du temps de formation (compté, rémunéré, éventuellement majoré) doit intervenir avant la formation. La distinction entre formation obligatoire (à charge de l'employeur) et formation à l'initiative du salarié (pouvant relever du congé individuel de formation) doit être clairement établie.

L'employeur doit **anticiper les majorations** lorsque la formation se déroule en dehors des horaires habituels : le dépassement de la durée hebdomadaire normale ouvre droit à compensation en repos majoré ou, à défaut, à un paiement majoré de 40 % (art. L.211-27). Le travail de nuit et le travail dominical impliquent des majorations spécifiques.

Les **registres de présence** et **relevés d'heures** doivent être tenus à jour et présentés à toute demande de l'**Inspection du travail et des mines** (art. L.211-29). En matière de sécurité-santé, l'article L.312-7 §2 point 5 impose en outre la consultation des salariés ou de leurs représentants sur la conception et l'organisation de la formation.

L'employeur doit enfin veiller au respect du **principe d'égalité de traitement** dans l'accès aux formations obligatoires et leur prise en charge, sous peine de contentieux fondé sur les articles L.241-1 (égalité hommes-femmes) et L.251-1 (autres motifs de discrimination) du Code du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition du temps de travail (mise à disposition de l'employeur)
Art. L.211-5	Durée normale : 8 heures/jour et 40 heures/semaine
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire au-delà de la durée normale
Art. L.211-27	Régime des majorations : compensation prioritaire en repos (1,5h) ou paiement majoré de 40 % à défaut
Art. L.211-29	Tenue d'un registre des heures de travail (début, fin, durée, dépassements)
Art. L.211-36	Sanctions : amende de 251 à 15.000 € pour infractions au chapitre durée du travail
Art. L.312-2 §6	Les mesures sécurité-santé ne peuvent entraîner de charges financières pour le salarié
Art. L.312-7 §2 point 5	Consultation des salariés sur la conception et l'organisation de la formation sécurité-santé
Art. L.312-8 §1	Obligation de formation à la sécurité-santé (engagement, mutation, nouveau matériel, etc.)
Art. L.312-8 §7	Formation sécurité-santé pendant le temps de travail effectif et sans charge pour le salarié
Art. L.314-4	Sanctions : 251 à 25.000 € et/ou emprisonnement pour infractions aux art. L.312-1 à L.312-5 et L.312-8

La règle « formation obligatoire = temps de travail effectif » repose sur la définition générale de l'article L.211-4 (mise à disposition) et bénéficie d'un fondement explicite uniquement pour la sécurité-santé (art. L.312-8 §7). L'employeur doit anticiper les majorations applicables lorsque la formation entraîne un dépassement de la durée légale ou intervient la nuit ou le dimanche.

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.