

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

Réponse courte

Au Luxembourg, le **temps consacré à une formation obligatoire constitue intégralement du temps de travail effectif**. Cette règle s'applique quelle que soit la modalité d'organisation de la formation : en présentiel, à distance, sur le lieu de travail ou à l'extérieur, pendant ou en dehors des horaires habituels.

Une formation est considérée comme obligatoire lorsqu'elle est imposée par l'employeur, exigée par la législation (notamment en matière de sécurité et santé au travail), prévue par une convention collective ou nécessaire pour l'exercice des fonctions du salarié. Dans tous ces cas, le temps de formation ouvre droit à la **rémunération normale** et doit être comptabilisé pour le calcul des heures supplémentaires éventuelles, des repos compensatoires et de l'ancienneté.

L'employeur a l'obligation d'assurer la **traçabilité de ce temps** dans les relevés d'heures et de respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et à des réclamations salariales.

Définition

Le **temps de travail effectif** est le temps pendant lequel le salarié se trouve à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (article [L.211-4](#) du Code du travail).

La **formation obligatoire** désigne toute action de formation dont la participation est imposée au salarié par l'employeur, par une obligation légale ou réglementaire, ou par une convention collective. Sont notamment concernées les formations en matière de sécurité et santé au travail, d'hygiène, d'adaptation au poste de travail ou de mise à niveau des compétences professionnelles indispensables à l'exercice des fonctions.

Conditions d'exercice

Pour qu'un temps de formation soit qualifié de **temps de travail effectif**, la formation doit répondre à l'une des conditions suivantes :

- Être **imposée par l'employeur** dans le cadre de son pouvoir de direction
- Résulter d'une **obligation légale ou réglementaire** (exemple : formations obligatoires en sécurité au travail prévues à l'article [L.312-8](#))
- Être **prévue par une convention collective** applicable dans l'entreprise
- **Conditionner l'exercice** des fonctions ou le maintien dans l'emploi du salarié

En revanche, les formations suivies à l'initiative personnelle du salarié, sans demande ou accord préalable de l'employeur, ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées comme tel.

Modalités pratiques

Lorsque la formation présente un caractère obligatoire, le temps y consacré doit être **intégralement comptabilisé** comme temps de travail effectif, indépendamment :

- Du **lieu** où elle se déroule (dans l'entreprise, à l'extérieur, en ligne)
- De l'**horaire** (pendant ou en dehors des heures habituelles de travail)
- De la **durée** (formation courte ou longue)

Ce temps ouvre droit à la **rémunération normale** du salarié et doit être pris en compte pour :

- Le calcul des **heures supplémentaires** si la durée normale de travail est dépassée
- L'attribution des **repos compensatoires** éventuels
- Le calcul de l'**ancienneté** et des droits qui en découlent

L'employeur doit **enregistrer ce temps** dans le registre spécial ou le fichier prévu à l'article [L.211-29](#) du Code du travail, qui doit mentionner le début, la fin et la durée du travail journalier. Ce document doit être tenu à disposition de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Lorsque la formation se déroule en dehors des horaires habituels de travail, l'employeur doit tenir compte des règles relatives aux **heures supplémentaires**, au **travail de nuit** ou au **travail du dimanche** selon les cas, avec les majorations applicables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- **Formaliser par écrit** le caractère obligatoire de chaque formation organisée, en précisant les modalités pratiques (dates, horaires, lieu, durée, objectifs)
- **Informier clairement** les salariés que le temps de formation sera comptabilisé et rémunéré comme temps de travail effectif
- **Tenir à jour** les registres de présence et les relevés d'heures conformément aux obligations légales
- **Anticiper** les conséquences en termes de majoration salariale lorsque la formation se déroule en dehors des horaires habituels (heures supplémentaires, travail de nuit)
- **Respecter l'égalité de traitement** entre les salariés dans l'accès aux formations et leur prise en charge
- **Consulter la délégation du personnel** le cas échéant, conformément aux dispositions relatives à la formation professionnelle

En matière de formation à la sécurité et à la santé au travail, l'article L.312-8 précise expressément que ces formations doivent se dérouler pendant le temps de travail et être considérées comme du temps de travail effectif, sans pouvoir être mises à la charge financière des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.211-4</u> du Code du travail	Définition de la durée de travail (temps à disposition de l'employeur)
Article <u>L.211-23</u> à <u>L.211-29</u> du Code du travail	Heures supplémentaires, majorations et registre spécial
Article <u>L.211-29</u> du Code du travail	Obligation de tenue d'un registre des heures de travail
Article <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail	Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
Article <u>L.312-8</u> du Code du travail	Formation obligatoire à la sécurité et à la santé (doit se dérouler pendant le temps de travail)
Articles <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Dispositions des conventions collectives applicables	Dispositions complémentaires éventuelles

L'absence de comptabilisation du temps de formation obligatoire comme temps de travail effectif constitue une violation des obligations légales de l'employeur. Cette omission expose l'entreprise à :

- Des **sanctions administratives** de la part de l'ITM
- Des **réclamations salariales** pour heures non rémunérées
- Un **risque de contentieux** devant les juridictions du travail
- Une atteinte au principe d'égalité de traitement si certains salariés sont traités différemment

Il est essentiel pour l'employeur de vérifier systématiquement le caractère obligatoire de chaque formation, d'en assurer la traçabilité complète et de garantir que tous les salariés bénéficient d'un traitement égal en la matière.

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.