Le temps de formation imposé par l'employeur est-il du temps de travail ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, tout temps de formation imposé par l'employeur est légalement considéré comme du temps de travail effectif. Il doit être rémunéré comme tel et comptabilisé dans la durée légale du travail, avec application des majorations pour heures supplémentaires si la formation dépasse les horaires normaux.

Définition

Le temps de formation professionnelle imposé désigne toute période pendant laquelle le salarié suit une action de formation, d'apprentissage ou de développement des compétences à la demande explicite de son employeur, que ce soit dans ou hors des locaux de l'entreprise, pendant ou en dehors des horaires habituels de travail.

Conditions d’exercice

Pour être considérée comme du temps de travail effectif, la formation doit répondre aux critères suivants :

- Être explicitement imposée par l'employeur via une instruction formelle
- Être en lien direct avec l'activité professionnelle ou les besoins de l'entreprise
- Faire l'objet d'une traçabilité des présences et du suivi
- Respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés
- Être encadrée par du personnel qualifié

L'employeur doit garantir que la formation respecte les dispositions légales relatives aux temps de repos et aux durées maximales de travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

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

- Notifier par écrit l'obligation de formation au salarié
- Préciser les modalités pratiques (dates, horaires, lieu)
- Assurer la prise en charge intégrale des frais
- Comptabiliser le temps de formation dans le temps de travail
- Appliquer les majorations pour heures supplémentaires le cas échéant
- Maintenir la rémunération habituelle

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Intégrer les formations obligatoires dans le plan de formation annuel
- Privilégier les formations pendant les horaires habituels de travail
- Documenter précisément les convocations et présences
- Prévoir un délai de prévenance raisonnable
- Consulter les représentants du personnel sur la politique de formation
- Veiller à l'équité d'accès aux formations entre salariés

Cadre juridique

- **Article L.211-4** du Code du travail : définition du temps de travail effectif
- **Article L.231-2** : principe d'égalité de traitement
- **Article L.312-1** : durée légale du travail
- **Article L.312-7** : majoration des heures supplémentaires
- **Article L.542-1 à L.542-20** : formation professionnelle continue
- **Article L.414-3** : consultation des représentants du personnel
- **Article L.162-12** : obligations en matière de formation

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions pénales et au paiement rétroactif des heures supplémentaires majorées. Une attention particulière doit être portée à la documentation des formations imposées et au respect des temps de repos obligatoires.

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.