Les heures de travail en formation externe doivent-elles être comptabilisées ?

Réponse courte

Les heures de travail en formation externe doivent être comptabilisées comme temps de travail effectif lorsque la participation du salarié est imposée ou autorisée par l'employeur, et que la formation est en lien direct avec l'activité professionnelle. Cela inclut les formations obligatoires en vertu de la loi, d'une convention collective ou d'une décision de l'employeur.

Ces heures doivent être intégrées dans le décompte de la durée du travail, y compris pour le calcul des heures supplémentaires. L'employeur doit assurer la traçabilité des heures de présence en formation et veiller à leur prise en compte dans la gestion du temps de travail.

Définition

La formation externe désigne toute action de formation professionnelle suivie par un salarié en dehors de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, dans le but d'acquérir, de maintenir ou d'actualiser des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle se distingue de la formation interne, qui se déroule dans les locaux de l'employeur. La formation externe peut être organisée par des organismes agréés ou spécialisés, et peut être obligatoire ou facultative selon la nature du poste et les exigences légales ou conventionnelles.

Conditions d'exercice

Pour que les heures de formation externe soient comptabilisées comme temps de travail effectif, plusieurs conditions doivent être réunies. La participation du salarié doit être imposée ou autorisée par l'employeur, et la formation doit être en lien direct avec l'activité professionnelle exercée. Lorsque la formation est obligatoire en vertu de la législation, d'une convention collective ou d'une décision de l'employeur, les heures consacrées à cette formation sont assimilées à du temps de travail effectif. En revanche, si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans lien avec les besoins de l'entreprise ni validation de l'employeur, ces heures ne sont pas comptabilisées comme temps de travail.

Modalités pratiques

Les heures passées en formation externe, lorsqu'elles répondent aux conditions précitées, doivent être intégrées dans le décompte de la durée du travail, y compris pour le calcul des heures supplémentaires. L'employeur doit veiller à la traçabilité des heures de présence du salarié en formation, notamment par la production de feuilles

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

d’émargement ou d’attestations délivrées par l’organisme de formation. Les temps de déplacement nécessaires pour se rendre sur le lieu de formation externe peuvent également être considérés comme du temps de travail effectif, à condition qu’ils excèdent le temps de trajet habituel domicile-lieu de travail. Les pauses et interruptions durant la formation sont soumises aux mêmes règles que celles applicables au temps de travail habituel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser par écrit la décision d’envoyer un salarié en formation externe, en précisant la nature, la durée et les modalités de prise en charge des heures de formation. Une politique claire en matière de formation professionnelle, intégrant la comptabilisation des heures de formation externe, facilite la gestion administrative et limite les risques de contentieux. Les responsables RH doivent s’assurer que les conventions collectives applicables ne prévoient pas de dispositions plus favorables pour la comptabilisation du temps de formation. Enfin, il convient de rappeler aux salariés que la participation à une formation externe validée par l’employeur implique le respect des horaires et des obligations professionnelles habituelles.

Cadre juridique

La comptabilisation des heures de formation externe comme temps de travail effectif est encadrée par l’article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois, qui définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives. L’article L.313-1 précise que les actions de formation professionnelle imposées par l’employeur ou rendues obligatoires par la loi sont assimilées à du temps de travail effectif. La jurisprudence nationale confirme que la participation à une formation externe, lorsqu’elle est exigée ou validée par l’employeur, doit être intégrée dans le calcul de la durée du travail, y compris pour l’ouverture des droits aux heures supplémentaires et au repos compensatoire.

Veillez à documenter systématiquement la participation des salariés aux formations externes et à intégrer ces heures dans le calcul de la durée du travail, afin d’éviter tout litige relatif à la rémunération ou au respect des durées maximales 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.