Le temps de formation obligatoire hors temps de travail est-il indemnisé ?

Réponse courte

Le temps de formation obligatoire effectué en dehors du temps de travail au Luxembourg est indemnisé. Il est assimilé à du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel, y compris avec les majorations applicables en cas d'heures supplémentaires.

L'employeur doit également prendre en charge les frais annexes liés à la formation (déplacement, hébergement, restauration) selon la convention collective, un accord d'entreprise ou l'usage. L'absence d'indemnisation constitue une infraction au Code du travail et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le temps de formation obligatoire correspond à toute période durant laquelle un salarié est tenu, à la demande de l'employeur, de suivre une formation imposée par la législation luxembourgeoise, une convention collective ou l'employeur lui-même. Cette formation vise à acquérir, maintenir ou actualiser les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque cette formation est organisée en dehors de l'horaire de travail contractuel, elle constitue du temps de formation hors temps de travail. Ce temps est distinct des formations suivies à l'initiative exclusive du salarié ou dans le cadre d'un congé-formation non imposé.

Conditions d'exercice

L'indemnisation s'applique uniquement si la formation est rendue obligatoire par une disposition légale, conventionnelle ou par l'employeur. La formation doit être directement liée à l'exécution du contrat de travail et nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié.

Sont exclues de cette obligation les formations suivies à la seule initiative du salarié, ainsi que celles effectuées dans le cadre d'un congé-formation non imposé par l'employeur. L'égalité de traitement doit être respectée pour tous les salariés concernés par la même obligation de formation.

Modalités pratiques

Selon l'article L.211-9 du Code du travail, le temps consacré à une formation obligatoire en dehors de l'horaire normal de travail est assimilé à du temps de travail effectif. Ce temps doit être rémunéré comme tel, y compris les majorations applicables en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail (heures

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

supplémentaires).

L’employeur doit également prendre en charge les frais annexes (déplacement, hébergement, restauration) engagés à l’occasion de la formation obligatoire, conformément à la convention collective applicable, à un accord d’entreprise ou à l’usage. La traçabilité des heures de formation et des indemnités versées doit être assurée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la convocation à la formation obligatoire, en précisant la nature obligatoire, la durée, les horaires et les modalités d’indemnisation. L’intégration du temps de formation dans le calcul du temps de travail hebdomadaire est essentielle pour garantir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos.

L’employeur doit veiller à l’encadrement humain de la formation et à la documentation des démarches entreprises. Il est conseillé de consulter la convention collective applicable pour vérifier l’existence de dispositions plus favorables et d’informer clairement les salariés sur leurs droits.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.211-9 (assimilation du temps de formation obligatoire à du temps de travail effectif)
  - Article L.211-1 et suivants (définition du temps de travail effectif)
  - Article L.231-1 et suivants (égalité de traitement)
  - Article L.312-1 et suivants (heures supplémentaires)
  - Article L.414-1 et suivants (obligations de l’employeur en matière de formation)
- **Conventions collectives sectorielles** (dispositions plus favorables éventuelles)
- **Jurisprudence nationale** (rappel du principe d’indemnisation et de prise en charge des frais)

L’absence d’indemnisation du temps de formation obligatoire hors temps de travail constitue une infraction au Code du travail. Elle expose l’employeur à des rappels de salaire, des dommages et intérêts, ainsi qu’à des sanctions administratives. Il est impératif d’assurer la traçabilité des heures et des indemnités versées.

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.