Comment comptabiliser les heures de formation suivies le week-end ?

Réponse courte

Les heures de formation suivies le week-end doivent être comptabilisées comme du temps de travail effectif si la formation est imposée par l'employeur, rendue nécessaire par la réglementation, ou inscrite dans le plan de formation de l'entreprise. Elles sont alors inscrites sur le relevé individuel des heures de travail, prises en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire, et peuvent générer des heures supplémentaires ou des majorations pour travail dominical.

Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans lien direct avec les besoins de l'entreprise, ces heures ne sont pas assimilées à du temps de travail, sauf accord exprès et préalable de l'employeur. Dans tous les cas, il est essentiel de documenter la nature, la durée et le caractère obligatoire ou facultatif de la formation, et de conserver les justificatifs pour assurer la traçabilité et prévenir tout litige.

Définition

Les heures de formation suivies le week-end désignent le temps consacré par un salarié à une action de formation professionnelle organisée, imposée ou validée par l'employeur, en dehors de l'horaire normal de travail, spécifiquement un samedi, un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire.

Ce temps de formation peut, selon les circonstances, être assimilé à du temps de travail effectif, ce qui a un impact sur la durée du travail, la rémunération et l'application des majorations légales.

La distinction entre formation obligatoire et formation facultative est essentielle pour déterminer le régime applicable à ces heures.

Conditions d'exercice

La formation suivie le week-end est assimilée à du temps de travail effectif lorsque :

- Elle est imposée par l'employeur ou rendue nécessaire par la réglementation, l'adaptation au poste ou le maintien de l'employabilité du salarié.
- Elle s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise ou répond à une obligation légale ou conventionnelle.

Dans ce cas, les heures de formation doivent être comptabilisées comme du temps de travail effectif conformément à l'article L.211-1 du Code du travail.

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

Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans lien direct avec les besoins de l'entreprise, ces heures ne sont pas assimilées à du temps de travail, sauf accord exprès et préalable de l'employeur.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'accès à la formation et de la comptabilisation des heures.

Modalités pratiques

Les heures de formation assimilées à du temps de travail effectif doivent être inscrites sur le relevé individuel des heures de travail du salarié.

Elles sont prises en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire du travail et peuvent générer des heures supplémentaires si le seuil légal de 40 heures par semaine est dépassé (article L.211-7).

Les heures de formation réalisées un dimanche ou un jour de repos ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations prévues pour le travail dominical (article L.211-28), sauf disposition conventionnelle plus favorable.

L'employeur doit garantir le respect du repos hebdomadaire (article L.233-10) et, en cas de dérogation, accorder un repos compensateur équivalent.

La traçabilité des heures de formation et la conservation des justificatifs sont obligatoires pour prévenir tout litige.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la convocation à la formation, en précisant son caractère obligatoire ou facultatif, la durée, les horaires et le lieu.

L'accord écrit du salarié est conseillé pour toute formation organisée en dehors de l'horaire habituel, sauf si la formation est imposée par la réglementation ou par nécessité professionnelle.

L'employeur doit anticiper l'impact de ces heures sur la gestion du temps de travail, notamment en matière de dépassement d'horaires, de repos compensateur et de respect des plafonds légaux.

Il est conseillé de consulter la délégation du personnel ou le comité mixte d'entreprise en cas de planification régulière de formations le week-end, conformément à l'article L.414-3.

L'encadrement humain de la formation doit être assuré, et la documentation relative à la formation doit être conservée conformément aux obligations de traçabilité.

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

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : Définition du temps de travail effectif, incluant les formations imposées par l'employeur.
- **Article L.211-7 du Code du travail** : Durée maximale hebdomadaire du travail.
- **Article L.211-28 du Code du travail** : Majoration pour travail dominical.
- **Article L.231-7 du Code du travail** : Droit à la formation professionnelle continue.
- **Article L.233-10 du Code du travail** : Repos hebdomadaire et dérogations.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation de la délégation du personnel.
- **Principes d'égalité de traitement et de traçabilité** issus du Code du travail et de la jurisprudence nationale.
- Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Assurez-vous de documenter précisément la nature, la durée et le caractère obligatoire ou facultatif des formations suivies le week-end. Cette traçabilité est essentielle pour prévenir tout litige relatif à la rémunération, au temps de travail ou au respect des obligations légales.

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.