Quelle place pour la formation dans l’évolution professionnelle ?

Réponse courte

La formation occupe une **place centrale dans l’évolution professionnelle** au Luxembourg. Elle permet aux salariés d’acquérir, de maintenir ou de développer leurs compétences pour s’adapter aux évolutions de leur poste, favoriser leur mobilité interne ou externe, et soutenir leur progression de carrière. La formation est un levier essentiel pour accompagner les changements de fonction, de qualification ou de niveau de responsabilité.

L’accès à la formation est un **droit pour tous les salariés**, encadré par des obligations légales pour l’employeur, notamment en matière d’adaptation à l’emploi, d’égalité de traitement et de non-discrimination. Les dispositifs existants, comme la formation continue, le congé individuel de formation et les entretiens professionnels, structurent et soutiennent les parcours d’évolution professionnelle, tout en garantissant la traçabilité et la conformité des démarches.

Définition

La formation professionnelle au Luxembourg regroupe l’ensemble des dispositifs permettant aux salariés d’acquérir, de maintenir ou de développer leurs compétences, afin de s’adapter aux évolutions de leur poste, de favoriser leur mobilité interne ou externe, et de soutenir leur progression de carrière. Elle comprend la formation initiale, la formation continue, ainsi que la validation des acquis de l’expérience (VAE).

L’évolution professionnelle désigne tout changement de fonction, de qualification ou de niveau de responsabilité, incluant la promotion, la mobilité horizontale ou la reconversion. La formation constitue un levier central pour accompagner ces transitions et garantir l’employabilité des salariés.

Questions fréquentes

Dans quels secteurs un diplôme est-il imposé pour la promotion ?

Dans les secteurs réglementés (santé, droit, finance, sécurité, transport), une certification ou un diplôme peut être imposé par la loi, le règlement ou la convention collective comme condition d'accès à certaines fonctions, indépendamment du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

L'employeur peut-il intégrer la formation comme critère interne de promotion ?

Oui, l'employeur peut intégrer la formation comme critère objectif dans sa grille de promotion, à condition que ce critère soit appliqué uniformément (L.241-2, L.251-2) et ne génère pas d'effet indirectement défavorable constitutif de discrimination indirecte.

La formation est-elle un préalable obligatoire à une promotion au Luxembourg ?

La formation n'est pas un préalable obligatoire à une promotion en droit luxembourgeois général. La promotion relève du pouvoir d'organisation de l'employeur (L.121-4), qui peut promouvoir un salarié sur la base de son expérience, de ses performances ou de ses compétences acquises.

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

Que se passe-t-il si la formation requise n'est pas proposée au salarié ?

Refuser une promotion à un salarié non formé alors que la formation requise ne lui a jamais été proposée constitue un manquement à l'obligation d'adaptation (L.312-9). Cela peut être qualifié de discrimination indirecte si la corrélation avec un motif prohibé est établie.

Quelle est l'obligation d'adaptation après une promotion ?

L'obligation d'adaptation (L.312-9) impose à l'employeur de proposer la formation nécessaire à la nouvelle fonction du salarié promu. Le temps consacré à cette formation à l'initiative de l'employeur est assimilé à du temps de travail effectif (L.312-10).

Quelles aides financières existent pour la formation au Luxembourg ?

Le cofinancement de l'INFPC, prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008, permet de cofinancer la formation jusqu'à 15-20 % des coûts. L'employeur doit respecter les conditions légales et la procédure prévue pour bénéficier de ce dispositif.

Conditions d’exercice

Tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois bénéficie d’un droit d’accès à la formation professionnelle continue, sous réserve de remplir les conditions d’ancienneté requises pour certains dispositifs spécifiques (par exemple, six mois d’ancienneté pour le congé individuel de formation). L’employeur est tenu d’assurer l’adaptation des salariés à l’évolution de leur emploi et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, conformément à l’article L.312-9 du Code du travail.

Le salarié peut solliciter une formation, notamment lors de l’entretien professionnel obligatoire organisé au moins tous les deux ans. L’accès à la formation doit respecter le principe d’égalité de traitement et ne peut donner lieu à aucune discrimination, conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail. L’encadrement humain et la traçabilité des actions de formation sont également des obligations implicites pour garantir la conformité des démarches.

Modalités pratiques

La formation peut être initiée par l’employeur ou à la demande du salarié. Les actions de formation peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Lorsque la formation est suivie sur instruction de l’employeur, le temps consacré est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, conformément à l’article L.312-10 du Code du travail.

Le congé individuel de formation permet au salarié de s’absenter jusqu’à 80 jours sur l’ensemble de sa carrière, avec maintien partiel de la rémunération, sous réserve d’acceptation par l’Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) et du respect des conditions prévues aux articles L.415-1 et suivants. Les frais de formation engagés par l’employeur peuvent faire l’objet d’un cofinancement public, sous conditions, dans le cadre du plan de formation annuel soumis à l’INFPC, conformément à la loi du 19 décembre 2008 modifiée.

L’entretien professionnel biennal doit obligatoirement aborder les perspectives d’évolution professionnelle et les besoins en formation, et être distinct de l’entretien d’évaluation (article L.312-12). La consultation de la délégation du personnel ou du comité mixte sur le plan de formation est obligatoire dans les entreprises concernées (article L.414-3).

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une politique de formation intégrée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'identification des besoins en formation doit s'appuyer sur les entretiens professionnels, l'analyse des postes et l'anticipation des évolutions technologiques ou organisationnelles.

La traçabilité des actions de formation, la conservation des justificatifs et l'évaluation de leur impact sur l'évolution professionnelle sont essentielles pour sécuriser la gestion RH et optimiser l'accès aux dispositifs de cofinancement. Il convient d'associer systématiquement les représentants du personnel à l'élaboration du plan de formation, conformément à l'article L.414-3.

La transparence sur les critères d'accès à la formation et sur les perspectives d'évolution professionnelle contribue à la motivation et à la fidélisation des salariés. Il est également conseillé de veiller à l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés, sans distinction, et de documenter toutes les démarches entreprises.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles L.312-9 à L.312-14 : obligation de formation, adaptation à l'emploi, entretien professionnel
  - Article L.312-10 : assimilation du temps de formation à du temps de travail effectif
  - Articles L.415-1 à L.415-12 : congé individuel de formation
  - Article L.414-3 : consultation de la délégation du personnel ou du comité mixte
  - Articles L.241-1 et L.251-1 : égalité de traitement et non-discrimination
- Loi du 19 décembre 2008 sur l'organisation de la formation professionnelle continue, modifiée
- Jurisprudence luxembourgeoise : obligation de formation et conséquences en cas d'insuffisance professionnelle
- Toute documentation relative à la formation et aux entretiens professionnels doit être conservée pour assurer la traçabilité et la conformité légale

Documentez systématiquement toutes les démarches de formation et les entretiens professionnels. Cette traçabilité est indispensable pour sécuriser la gestion des évolutions professionnelles, justifier le respect des obligations légales et prévenir tout contentieux relatif à la formation ou à l'égalité de traitement.

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.