

## Faut-il obtenir un accord préalable pour certaines formations ?

### Réponse courte

Un accord préalable de l'employeur est nécessaire pour toute formation suivie pendant le temps de travail, sauf si la formation est imposée par l'employeur ou par une obligation légale. Il est également requis pour bénéficier d'un congé individuel de formation ou de congés spéciaux (linguistique, jeunesse, syndical, formation des délégués), ainsi que pour toute formation ouvrant droit à une prise en charge financière publique.

Pour les formations suivies en dehors du temps de travail, l'accord préalable n'est exigé que si le salarié sollicite un aménagement d'horaires, une prise en charge des frais, ou une reconnaissance officielle de la formation. L'absence d'accord préalable dans les cas où il est requis peut entraîner la perte des droits associés à la formation ou constituer une absence injustifiée.

### Définition

L'accord préalable en matière de formation professionnelle désigne l'autorisation formelle que l'employeur, ou dans certains cas une autorité administrative, doit accorder avant qu'un salarié puisse participer à une action de formation pendant le temps de travail ou bénéficier d'un congé spécifique à cet effet. Cette exigence vise principalement les formations ouvrant droit à un congé légal ou à une prise en charge financière par des organismes publics.

L'accord préalable s'applique également lorsque la formation a un impact sur l'organisation du travail, notamment en cas d'absence du salarié ou de sollicitation de moyens de l'entreprise. Il s'inscrit dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés et de la traçabilité des décisions RH.

### Conditions d'exercice

L'accord préalable de l'employeur est requis pour toute formation suivie pendant le temps de travail, sauf si la formation est imposée par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou d'une obligation légale (par exemple, sécurité au travail, hygiène, ou formation obligatoire prévue par la convention collective).

Pour les formations suivies en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire, sauf si le salarié sollicite un aménagement d'horaires, une prise en charge des frais, ou une reconnaissance de la formation dans le parcours professionnel. Le congé individuel de formation, régi par les articles [L.234-45](#) à [L.234-53](#) du Code du travail et la loi modifiée du 24 octobre 2007, nécessite une demande écrite du salarié et l'accord préalable de l'employeur, qui peut différer l'octroi du congé pour raisons organisationnelles dûment motivées.

Pour les congés spéciaux (congé linguistique, congé jeunesse, congé pour raisons syndicales, congé pour formation continue des délégués du personnel), des procédures spécifiques d'accord préalable sont prévues par les textes sectoriels. L'employeur doit motiver par écrit tout refus ou report, conformément à l'obligation de transparence et de

non-discrimination.

## Modalités pratiques

La demande de formation nécessitant un accord préalable doit être formulée par écrit, en précisant la nature, la durée, le lieu et l'organisme de formation. Pour le congé individuel de formation, la demande doit être introduite au moins deux mois avant le début de la formation, conformément à l'article [L.234-47](#) du Code du travail.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour notifier sa décision au salarié. En cas de refus ou de report, la motivation doit être communiquée par écrit, en respectant les motifs légaux prévus à l'article [L.234-49](#). Pour les formations financées ou cofinancées par l'État ou le Fonds pour la formation professionnelle continue, l'accord préalable de l'employeur est indispensable pour l'éligibilité à la prise en charge des coûts.

Les organismes de formation peuvent également exiger une attestation d'accord de l'employeur lors de l'inscription du salarié. Il est recommandé d'assurer la traçabilité des demandes et des décisions, notamment par la conservation des échanges écrits.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer une procédure interne claire pour la gestion des demandes de formation nécessitant un accord préalable, incluant des délais de réponse, des critères objectifs d'acceptation ou de report, et la désignation d'un responsable RH référent.

L'employeur doit veiller à la traçabilité des décisions et à la motivation écrite en cas de refus ou de report, afin de prévenir tout litige et de garantir l'égalité de traitement entre salariés. Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés sur les dispositifs de formation accessibles, les modalités d'obtention de l'accord préalable, et les droits et obligations liés à la formation professionnelle.

Pour les formations obligatoires, il convient de distinguer celles imposées par la réglementation, qui relèvent de la responsabilité de l'employeur, des formations facultatives à l'initiative du salarié. En cas de doute sur la nécessité d'un accord préalable, il est prudent de consulter le service RH ou un conseiller juridique spécialisé.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.234-45](#) à [L.234-53](#) (congé individuel de formation)
  - Article [L.312-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.414-15](#) (formation des délégués du personnel)
  - Article [L.233-10](#) (congé pour raisons syndicales)
- Loi modifiée du 24 octobre 2007 relative à la formation professionnelle continue
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle
- Textes sectoriels relatifs aux congés spéciaux (congé linguistique, congé jeunesse)
- Jurisprudence nationale sur l'obligation de motivation écrite en cas de refus ou de report d'un congé de formation

L'absence d'accord préalable pour une formation nécessitant une autorisation expresse peut entraîner la perte du droit au congé ou à la prise en charge financière, voire constituer une absence injustifiée si le salarié s'absente sans autorisation. L'employeur doit toujours garantir la traçabilité et la motivation des décisions pour limiter les risques de contentieux.

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.