

# Le temps de travail consacré à la formation est-il pris en compte dans la demande ?

## Réponse courte

Le temps de travail consacré à la formation est pris en compte dans la demande RH uniquement si la formation est organisée ou imposée par l'employeur, ou prévue par le contrat de travail ou une convention collective. Dans ce cas, il est assimilé à du temps de travail effectif, intégré dans le relevé des heures de travail et pris en compte pour la rémunération et les droits du salarié.

En revanche, si la formation est suivie à l'initiative du salarié, hors temps de travail ou dans le cadre d'un congé spécifique (congé individuel de formation, congé linguistique), ce temps n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le salarié doit alors suivre la procédure interne de demande, et peut bénéficier d'une indemnité de remplacement sous conditions.

## Définition

Le temps de travail consacré à la formation désigne la période pendant laquelle un salarié suit une action de formation professionnelle, à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, et qui se déroule pendant l'horaire normal de travail ou en dehors de celui-ci. Cette notion recouvre les formations obligatoires imposées par la législation ou par l'entreprise, ainsi que les formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique (congé individuel de formation, congé linguistique, etc.).

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le temps consacré à la formation professionnelle est assimilé à du temps de travail effectif lorsque la formation est organisée ou imposée par l'employeur, ou lorsqu'elle est prévue dans le contrat de travail ou une convention collective applicable à l'entreprise. Dans ces cas, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et de l'ensemble de ses droits liés à l'exécution du contrat de travail (ancienneté, congés, sécurité sociale). Lorsque la formation est suivie dans le cadre d'un congé spécifique (congé individuel de formation, congé linguistique), le temps de formation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, mais le salarié peut bénéficier d'une indemnité de remplacement sous conditions.

## Modalités pratiques

Pour la prise en compte du temps de formation dans une demande RH (par exemple, demande de congé, de récupération ou de justification d'absence), il convient de distinguer la nature de la formation et son cadre d'organisation. Si la formation est obligatoire ou organisée par l'employeur, le salarié n'a pas à poser de congé, et le

temps de formation est intégré dans le décompte du temps de travail. L'employeur doit inscrire ce temps dans le relevé des heures de travail et l'inclure dans le calcul des heures supplémentaires le cas échéant. Pour les formations suivies à l'initiative du salarié, hors temps de travail ou dans le cadre d'un congé spécifique, le salarié doit formuler une demande préalable selon la procédure interne, et ce temps n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser les modalités de prise en compte du temps de formation dans les règlements internes ou dans le plan de formation de l'entreprise. La traçabilité des heures de formation doit être assurée par des feuilles de présence ou des attestations de participation. Les responsables RH doivent veiller à distinguer clairement les formations relevant de l'obligation légale ou conventionnelle de celles relevant de l'initiative individuelle, afin d'éviter toute contestation ultérieure sur la rémunération ou le décompte du temps de travail. En cas de doute sur la qualification du temps de formation, il est conseillé de consulter le service juridique ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Cadre juridique

La prise en compte du temps de formation dans le temps de travail effectif est régie 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. Les articles [L.232-1](#) et suivants précisent les droits relatifs à la formation professionnelle continue. Les dispositions relatives au congé individuel de formation figurent aux articles [L.234-61](#) et suivants. La jurisprudence nationale confirme que la participation à une formation obligatoire ou organisée par l'employeur doit être assimilée à du temps de travail effectif, avec maintien de la rémunération.

Vérifiez systématiquement la nature de la formation et son cadre d'organisation avant de statuer sur la prise en compte du temps de formation dans le temps de travail effectif ou dans une demande RH, afin d'éviter toute erreur de traitement ou de déclaration.

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.