Quelles sont les règles pour les formations dispensées en dehors des heures de travail ?

Réponse courte

Pour organiser une formation professionnelle en dehors des heures de travail au Luxembourg, il faut obtenir l'accord exprès et écrit du salarié avant le début de la formation. L'employeur ne peut pas imposer une telle formation, sauf disposition spécifique dans une convention collective ou un accord d'entreprise. Le refus du salarié ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction.

Le temps passé en formation hors temps de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou un contrat prévoit une compensation. Si la formation est obligatoire (sécurité, hygiène, adaptation au poste), elle doit être organisée pendant le temps de travail effectif ou, à titre exceptionnel, être rémunérée si elle a lieu en dehors de l'horaire normal.

L'employeur doit informer le salarié par écrit des modalités de la formation et veiller à la transparence, à l'absence de contrainte et au respect de l'égalité de traitement. Il est recommandé de vérifier les dispositions conventionnelles applicables et de documenter systématiquement les accords individuels.

Définition

La formation professionnelle continue désigne toute action de formation visant à développer les compétences des salariés, organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Lorsqu'elle est dispensée en dehors des heures habituelles de travail, elle concerne des périodes qui ne relèvent pas de l'horaire contractuel, que la formation soit en présentiel ou à distance.

Cette situation se distingue de la formation obligatoire imposée par la législation ou la sécurité, qui doit être réalisée sur le temps de travail effectif. Les formations facultatives, non imposées par la loi ou la convention collective, peuvent être proposées en dehors des heures de travail sous conditions.

Conditions d'exercice

L'organisation d'une formation professionnelle en dehors du temps de travail nécessite l'accord exprès et préalable du salarié, conformément à l'article L.131-7 du Code du travail. L'employeur ne peut imposer unilatéralement la participation à une telle formation, sauf disposition expresse d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise.

Le refus du salarié de participer à une formation hors temps de travail ne constitue pas une faute et ne peut donner lieu à sanction disciplinaire, en application du principe d'égalité de traitement et de liberté contractuelle. Si la formation est obligatoire (sécurité, hygiène, adaptation au poste), elle doit être organisée pendant le temps de travail effectif (articles L.312-1 et L.312-2).

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

En cas d’exception, lorsque la formation obligatoire est dispensée en dehors de l’horaire normal, le temps y consacré est assimilé à du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel (article L.211-1).

Modalités pratiques

Lorsque la formation est suivie en dehors des heures de travail avec l’accord du salarié, le temps passé n’est pas considéré comme du temps de travail effectif et n’ouvre pas droit à rémunération, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable (article L.131-7).

Certaines conventions collectives ou accords d’entreprise peuvent prévoir une compensation financière ou en temps de repos pour les formations suivies hors temps de travail. Il est donc essentiel de vérifier les textes applicables à l’entreprise.

L’employeur doit informer le salarié par écrit des modalités de la formation : caractère facultatif ou obligatoire, durée, horaires, conditions de prise en charge des frais et éventuelles compensations. L’accord du salarié doit être formalisé par écrit pour garantir la traçabilité et la preuve du consentement.

Les frais liés à la formation (inscription, déplacement, hébergement) sont à la charge de l’employeur si la formation est imposée par la loi, la convention collective ou l’entreprise. Pour les formations facultatives hors temps de travail, la prise en charge des frais dépend de l’accord entre les parties ou des dispositions conventionnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier l’organisation des formations pendant le temps de travail afin d’assurer l’égalité d’accès et d’éviter toute pression implicite sur les salariés. En cas de formation hors temps de travail, la transparence des conditions et l’absence de contrainte sont essentielles.

La négociation d’accords collectifs ou d’entreprise peut encadrer les modalités de formation hors temps de travail, notamment en matière de compensation, de volontariat et de traçabilité. Il est conseillé de tenir un registre des accords individuels et des formations suivies pour garantir la conformité et la documentation des pratiques RH.

L’employeur doit veiller au respect des principes d’égalité de traitement, de non-discrimination et d’encadrement humain dans l’organisation des formations, conformément aux obligations générales du Code du travail.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.131-1 à L.131-10 (formation professionnelle continue)
  - Article L.131-7 (accord du salarié pour formation hors temps de travail)
  - Article L.211-1 et suivants (temps de travail effectif)
  - Article L.312-1 et L.312-2 (formation obligatoire, sécurité et hygiène)
  - Article L.414-3 (égalité de traitement)
- **Conventions collectives et accords d'entreprise** (vérifier les dispositions spécifiques applicables)
- **Jurisprudence nationale** (exigence de l'accord du salarié et protection contre les sanctions en cas de refus)

Obtenez systématiquement l'accord écrit du salarié avant toute formation hors temps de travail. Vérifiez les dispositions spécifiques de la convention collective applicable et assurez la traçabilité des accords et des formations suivies.

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.