

Les formations obligatoires en matière de sécurité sont-elles cofinançables ?

Réponse courte

Les formations obligatoires en matière de sécurité ne sont pas cofinançables au Luxembourg. L'article [L.542-13](#) du Code du travail exclut explicitement du cofinancement public les formations imposées par une disposition légale ou réglementaire, et les demandes de cofinancement pour ces formations sont systématiquement rejetées par l'INFPC.

L'employeur doit donc assumer l'intégralité des coûts liés à ces formations, y compris les frais pédagogiques, de déplacement et de rémunération des salariés pendant la formation.

Définition

Les formations obligatoires en matière de sécurité désignent l'ensemble des actions de formation imposées par la législation luxembourgeoise afin de garantir la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail. Ces formations concernent notamment la prévention des risques professionnels, la manipulation de machines ou de substances dangereuses, la sécurité incendie, le secourisme, ou encore la formation des délégués à la sécurité. Elles sont imposées par le Code du travail, la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail, ainsi que par des règlements grand-ducaux spécifiques à certains secteurs ou activités.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'organiser et de financer intégralement les formations obligatoires en matière de sécurité pour tous les salariés concernés, sans pouvoir en répercuter le coût sur ces derniers. Ces formations doivent être dispensées pendant le temps de travail et considérées comme temps de travail effectif. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Les formations obligatoires ne peuvent être substituées par des formations non certifiées ou non reconnues par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou par les autorités compétentes.

Modalités pratiques

Au Luxembourg, les formations obligatoires en matière de sécurité ne sont pas éligibles au cofinancement public par l'État via les dispositifs de soutien à la formation continue gérés par l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC). L'article [L.542-13](#) du Code du travail exclut explicitement du champ du cofinancement les formations imposées par une disposition légale ou réglementaire. Les demandes de cofinancement portant sur des formations obligatoires sont systématiquement rejetées par l'INFPC, même si elles sont intégrées dans un plan de formation plus large. L'employeur doit donc assumer la totalité des coûts liés à ces

formations, y compris les frais pédagogiques, de déplacement et de rémunération des salariés pendant la formation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de distinguer clairement, dans leur plan de formation, les actions relevant d'une obligation légale de celles qui relèvent de l'initiative de l'entreprise ou du développement des compétences. Cette distinction facilite la gestion administrative et le respect des obligations légales en matière de sécurité. Les employeurs doivent conserver tous les justificatifs relatifs à la réalisation des formations obligatoires (attestations de présence, programmes, factures) afin de pouvoir répondre à toute demande de l'ITM ou des autorités de contrôle. Pour optimiser les coûts, il est possible de mutualiser certaines formations obligatoires au niveau sectoriel, sous réserve que le contenu soit conforme aux exigences légales.

Cadre juridique

- Article L.312-1 et suivants du Code du travail (obligation de formation à la sécurité)
- Article L.542-13 du Code du travail (exclusion du cofinancement pour les formations obligatoires)
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail
- Règlements grand-ducaux sectoriels relatifs à la sécurité et à la santé au travail
- Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines (ITM)

L'absence de formation obligatoire en matière de sécurité constitue une infraction susceptible d'entraîner la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident du travail. Il est donc impératif de ne pas différer ou négliger ces formations, même en l'absence de cofinancement public.

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.