

Un salarié en CDD a-t-il droit à la formation professionnelle continue ?

Réponse courte

Oui, un salarié en CDD a droit à la formation professionnelle continue au Luxembourg. Le principe d'égalité de traitement de l'article [L.122-10](#) étend de plein droit aux salariés en CDD les dispositions légales applicables aux CDI, ce qui inclut l'accès aux **dispositifs de formation professionnelle continue**.

L'article [L.542-1](#) reconnaît à toute personne le droit de développer ses connaissances, d'améliorer sa **qualification professionnelle** et de se réorienter tout au long de la vie, sans distinction fondée sur la nature du contrat. Ce droit vise les salariés souhaitant acquérir, maintenir ou étendre une qualification.

L'accès est organisé par l'article [L.542-9](#) : via une **convention collective** applicable ou un plan de formation soumis pour avis à la délégation du personnel. Le salarié en CDD affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise est éligible au cofinancement prévu par les articles [L.542-12](#) et [L.542-13](#).

Définition

La **formation professionnelle continue** désigne, au sens de l'article [L.542-7](#), l'ensemble des activités de formation ou d'enseignement visant l'adaptation de la qualification aux évolutions technologiques et organisationnelles, le recyclage vers une autre activité professionnelle, ou la promotion vers des fonctions plus exigeantes. Elle s'inscrit dans un droit continu tout au long de la vie professionnelle. Le non-respect des conditions peut entraîner une requalification en CDI, notamment en cas de requalification automatique pour vice de forme.

Le **plan de formation** est le document interne par lequel l'employeur organise et planifie les actions de formation destinées à ses salariés. Il doit être soumis pour avis à la délégation du personnel avant sa mise en œuvre conformément à l'article [L.542-9](#) ; il constitue également le support de la demande de **cofinancement** adressée à l'État luxembourgeois via le ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions.

Conditions d'exercice

L'éligibilité du salarié en CDD à la formation professionnelle continue repose sur plusieurs critères cumulatifs définis par le Code du travail.

Critère	Détail
Égalité de traitement	Art. L.122-10 : les règles CDI s'appliquent au CDD sauf exception légale
Affiliation sécurité sociale	Le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise (art. L.542-7 , §3)
Employeur légalement établi	Entreprise légalement établie au Grand-Duché et y exerçant principalement son activité
Secteur concerné	Secteur privé uniquement ; formations obligatoires pour professions réglementées exclues
Accès via convention collective	Cadre défini par la convention collective applicable, le cas échéant
Accès via plan de formation	Plan soumis pour avis à la délégation du personnel (art. L.542-9 , §3)
Cofinancement	Demande introduite par l'employeur auprès du ministre compétent (art. L.542-11)

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la formation pour un salarié en CDD suit les mêmes circuits administratifs et financiers qu'en CDI, avec une attention particulière à la durée et au calendrier du contrat.

Élément	Détail
Temps de formation	Au moins 50 % dans l'horaire normal pour bénéficier du cofinancement (art. L.542-10 , §1)
Formation pendant le travail	Périodes assimilées à du service effectif (art. L.542-10 , §2)
Formation hors horaire	Droit à 50 % des heures en congé de compensation ou indemnité au taux normal (art. L.542-10 , §3)
Demande de cofinancement	Formulaire incluant intitulés, dates, durées, formateurs, coûts (art. L.542-11 , §2)
Label qualité	Organismes de formation peuvent bénéficier d'un label accordé pour 3 ans (art. L.542-3)
Plan de formation	Soumis pour avis à la délégation du personnel avant mise en œuvre
Convention collective	Peut améliorer les taux de compensation des heures hors horaire

Pratiques et recommandations

Inclure le salarié en CDD dans le plan de formation dès le début du contrat, même pour une durée courte, permet de valoriser ses compétences et d'optimiser la contribution de l'entreprise à la demande de cofinancement de l'État. Cette inclusion reflète également le respect du principe d'égalité de traitement.

Planifier les formations pendant les heures normales de travail autant que possible facilite l'éligibilité au cofinancement prévu par l'article [L.542-10](#) : la règle des 50 % impose que la moitié au moins du temps de formation soit accomplie dans l'horaire habituel.

Formaliser le plan de formation par écrit et le soumettre à la délégation du personnel avant sa mise en œuvre est une obligation légale issue de l'article [L.542-9](#). En l'absence de délégation, le respect de cette étape procédurale reste recommandé pour documenter la bonne foi de l'employeur.

Vérifier que l'organisme de formation envisagé est autorisé ou bénéficie d'un label qualité au sens de l'article [L.542-3](#) garantit l'éligibilité de la dépense au cofinancement public et la qualité pédagogique de l'action.

Anticiper la fin du CDD lors de la planification des formations : si une formation se prolonge au-delà du terme du contrat, les droits à compensation des heures hors horaire devront être liquidés à la date de fin, selon les modalités convenues entre les parties conformément à l'article [L.542-10](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-10	Égalité de traitement : dispositions CDI applicables au CDD
Art. L.542-1	Droit universel à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. L.542-7	Définition de la formation continue dans le secteur privé
Art. L.542-9	Accès par convention collective ou plan de formation soumis à la délégation
Art. L.542-10	Conditions de temps et compensation des heures hors horaire
Art. L.542-11	Demande de cofinancement : contenu et procédure
Art. L.542-3	Label qualité pour les organismes de formation

Le droit à la formation professionnelle continue du salarié en CDD est identique à celui du salarié en CDI, sous réserve que les conditions d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise soient remplies. Les formations continues à caractère obligatoire pour les professions réglementées sont exclues du dispositif de cofinancement prévu au titre L. 542 du Code du travail.

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.