

Le plan de développement des compétences est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **plan de développement des compétences** n'est pas obligatoire de façon générale au Luxembourg. Aucune disposition légale n'impose à tous les employeurs d'établir formellement un tel plan pour l'ensemble des salariés.

Cependant, des **obligations spécifiques** peuvent découler de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de branche, ou pour bénéficier d'**aides publiques à la formation professionnelle continue**. Dans ces cas, la formalisation d'un plan de développement des compétences devient nécessaire.

Même sans obligation légale stricte, l'employeur doit assurer l'**adaptation des salariés** à l'évolution de leur emploi et le **maintien de leur employabilité**, ce qui implique une gestion active des compétences. Il est donc **fortement recommandé** de formaliser un plan pour structurer la politique de formation et répondre aux exigences réglementaires et de transparence.

Définition

Le **plan de développement des compétences** est un document interne à l'entreprise qui recense, organise et planifie les actions de formation professionnelle continue destinées à maintenir, adapter ou développer les compétences des salariés. Il s'agit d'un **outil de gestion prévisionnelle** permettant d'anticiper les besoins en formation en lien avec l'évolution des métiers, des technologies et de la stratégie de l'entreprise.

Ce plan vise à structurer la **politique de formation** de l'employeur, à garantir l'adéquation des compétences des salariés avec les exigences de leur poste et à favoriser leur **employabilité**. Il peut inclure des actions de formation obligatoires, facultatives ou stratégiques selon les besoins identifiés.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas d'**obligation légale générale** imposant à l'employeur d'établir un plan de développement des compétences pour l'ensemble des salariés. Toutefois, l'employeur est tenu, en vertu de l'**Article L.312-8** du Code du travail, d'assurer l'**adaptation des salariés** à l'évolution de leur emploi et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ce qui implique une gestion active des compétences. (Note : l'Article [L.312-9](#) régit le droit à la déconnexion des outils numériques hors temps de travail.)

Des **obligations spécifiques** peuvent découler de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de branche, qui peuvent prévoir la formalisation d'un plan de développement des compétences. Par ailleurs, la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** peut être rendue obligatoire par voie conventionnelle ou sectorielle.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale stricte, la mise en place d'un plan de développement des compétences relève de la **politique interne de l'entreprise**. Toutefois, l'élaboration d'un tel plan devient nécessaire dans certains cas :

- **Lorsque la convention collective** applicable à l'entreprise impose l'établissement d'un plan de formation ou de développement des compétences.
- **Lorsqu'un accord d'entreprise** ou sectoriel prévoit la formalisation d'un tel document.
- **Pour bénéficier des aides publiques** à la formation professionnelle continue, notamment via l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), la présentation d'un plan de formation détaillé est requise.

Le plan doit recenser les **actions de formation** envisagées, les **publics concernés**, les **objectifs poursuivis**, les **modalités d'organisation** et le **calendrier prévisionnel**. Il est recommandé d'assurer la traçabilité des actions et de documenter les démarches entreprises.

Pratiques et recommandations

Même en l'absence d'obligation légale, il est **fortement recommandé de formaliser** un plan de développement des compétences afin de structurer la politique de formation, d'optimiser l'accès aux aides publiques et de répondre aux exigences de transparence vis-à-vis des représentants du personnel. La **consultation de la délégation du personnel** sur le contenu du plan, bien qu'elle ne soit pas imposée par la loi, constitue une bonne pratique favorisant le dialogue social et l'adhésion des salariés.

Il est conseillé de **conserver la documentation** relative aux actions de formation réalisées et à la gestion des compétences, afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux. L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être respectée dans l'accès à la formation.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable comprend principalement :

- **Code du travail luxembourgeois :**

- **Article L.312-8** (obligation de formation et d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ; note : [L.312-9](#) régit le droit à la déconnexion des outils numériques hors temps de travail)
- **Article L.312-1 à L.312-10** (formation professionnelle continue)
- **Article L.414-3 et L.414-4** (consultation de la délégation du personnel sur la formation)
- **Article L.241-1** (égalité de traitement)

- **Loi modifiée du 19 décembre 2008** relative à la formation professionnelle continue

- Règlements d'exécution relatifs à l'accès aux aides publiques à la formation

Des obligations supplémentaires peuvent résulter de conventions collectives ou d'accords d'entreprise.

L'absence de plan de développement des compétences ne dispense pas l'employeur de son obligation d'assurer l'**adaptation des salariés** à leur poste et le maintien de leur employabilité. En cas de contentieux, l'employeur doit pouvoir **démontrer la réalité des actions entreprises** pour remplir ces obligations.

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.