

# Les salariés poursuivant des études ont-ils accès aux formations internes ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas de statut juridique spécifique « étudiant salarié ». Un salarié qui poursuit parallèlement des études reste soumis aux règles communes du contrat de travail et bénéficie des mêmes droits que tout autre salarié, y compris l'accès aux formations internes organisées par l'employeur.

L'accès aux formations internes dépend des conditions fixées par la **convention collective** applicable ou le **plan de formation** de l'entreprise, conformément à l'article [L.542-9](#) du Code du travail. L'employeur peut subordonner cet accès à des critères objectifs tels que l'ancienneté, la fonction occupée ou la pertinence de la formation pour le poste.

Aucune disposition légale n'interdit expressément l'accès des salariés poursuivant des études aux formations internes. Toutefois, le fait de poursuivre des études ne constitue pas un **motif de discrimination prohibé** au sens des articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail. L'exclusion d'un salarié pour ce seul motif pourrait néanmoins être contestée si elle apparaît arbitraire ou sans lien avec les besoins du poste.

## Définition

Le Code du travail luxembourgeois distingue plusieurs situations d'emploi pour les personnes poursuivant des études. Le **contrat d'occupation d'élèves et étudiants** (articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#)) concerne l'emploi pendant les vacances scolaires, limité à deux mois ou 346 heures par an, avec un régime de sécurité sociale allégé. Le **contrat à durée déterminée pour étudiants** (article [L.122-1](#), paragraphe 3, point 5) permet l'emploi pendant l'année scolaire avec une durée maximale de quinze heures hebdomadaires en moyenne. Par ailleurs, un salarié sous contrat ordinaire (CDI ou CDD classique) qui poursuit des études ne bénéficie d'aucun statut particulier et relève du régime commun du droit du travail.

La **formation interne** désigne les actions de formation organisées par l'employeur à destination de ses salariés, dispensées par un salarié de l'entreprise à au moins deux autres salariés, ou sous forme d'adaptation au poste de travail, conformément à l'article [L.542-11](#), paragraphe 2, point 5b.

## Questions fréquentes

### Comment sont organisées les formations internes au niveau des horaires et de la rémunération ?

Les formations internes pendant le temps de travail sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Hors horaire habituel, la participation nécessite l'accord du salarié et ouvre droit à un congé de compensation de 50% ou une indemnité pécuniaire. Au minimum 50% du temps de formation doit se dérouler pendant l'horaire normal.

### Les salariés qui poursuivent des études ont-ils le droit d'accéder aux formations internes de leur entreprise ?

Oui, les salariés poursuivant des études ont accès aux formations internes au même titre que les autres salariés. Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas de statut spécifique « étudiant salarié », ces salariés bénéficient donc des mêmes droits que tout autre salarié, y compris l'accès aux formations organisées par l'employeur.

### Quelles sont les conditions d'accès aux formations internes pour tous les salariés ?

L'accès aux formations internes dépend des conditions fixées par la convention collective applicable ou le plan de formation de l'entreprise, conformément à l'article L.542-9 du Code du travail. L'employeur peut définir des critères objectifs comme l'ancienneté, la fonction occupée ou la pertinence de la formation pour le poste.

### Un employeur peut-il exclure un salarié des formations internes au motif qu'il poursuit des études ?

L'exclusion systématique d'un salarié pour le seul motif qu'il poursuit des études pourrait être contestée si elle apparaît arbitraire ou sans lien avec les besoins du poste. Bien que le statut d'étudiant ne soit pas un motif de discrimination prohibé par la loi, l'employeur doit justifier ses décisions par des critères objectifs.

## Conditions d'exercice

L'accès aux formations internes est régi par l'article [L.542-9](#) du Code du travail, qui prévoit deux modalités principales :

Modalité d'accès	Cadre juridique	Conditions
Convention collective	Art. <a href="#">L.542-9</a> §1 et §2	Cadre général fixé par la convention ; plan de formation peut préciser les modalités pratiques
Plan de formation	Art. <a href="#">L.542-9</a> §3	Conditions et modalités définies par l'employeur ; soumis pour avis à la délégation du personnel

L'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans la sélection des participants aux formations internes, sous réserve de ne pas fonder ses décisions sur un motif discriminatoire prohibé. Les critères objectifs admis incluent l'ancienneté, la qualification, la fonction occupée et la pertinence de la formation au regard du poste de travail.

## Modalités pratiques

Aspect	Règle applicable	Base légale
Formation pendant temps de travail	Assimilée à période de service	Art. <a href="#">L.542-10</a> §2
Formation hors temps de travail	Congé de compensation (50%) ou indemnité pécuniaire	Art. <a href="#">L.542-10</a> §3
Minimum dans horaire normal	50% du temps de formation	Art. <a href="#">L.542-10</a> §1
Consultation délégation	Obligatoire avant mise en œuvre du plan	Art. <a href="#">L.542-9</a>

L'employeur informe les salariés des dispositifs de formation disponibles. La participation à une formation interne organisée pendant le temps de travail est rémunérée comme du temps de travail effectif. En dehors de l'horaire habituel, la participation ne peut être imposée sans l'accord du salarié et ouvre droit à compensation.

## Pratiques et recommandations

Les employeurs sont invités à formaliser les critères d'accès aux formations internes dans le règlement intérieur ou le plan de formation, après consultation de la délégation du personnel. Cette transparence permet d'éviter les contestations et de garantir l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables.

Si un salarié poursuivant des études souhaite participer à une formation interne, il convient de vérifier la compatibilité avec ses horaires de travail contractuels. L'adaptation des modalités de formation (horaires, format) peut être envisagée dans le cadre du dialogue avec l'employeur, sans que cela constitue une obligation légale.

L'exclusion systématique des salariés au motif qu'ils poursuivent des études, sans lien avec les exigences du poste ou les critères objectifs du plan de formation, pourrait être contestée devant les juridictions du travail, même si le statut d'étudiant ne figure pas parmi les motifs de discrimination prohibés par la loi.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.542-1</u></b>	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
<b>Art. <u>L.542-7</u></b>	Définition et bénéficiaires de la formation professionnelle continue
<b>Art. <u>L.542-9</u></b>	Conditions d'accès à la formation (convention collective ou plan de formation)
<b>Art. <u>L.542-10</u></b>	Modalités de temps et de compensation pour les formations
<b>Art. <u>L.542-11 §2.5b</u></b>	Définition de la formation interne
<b>Art. <u>L.151-1 à L.151-9</u></b>	Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
<b>Art. <u>L.122-1 §3.5</u></b>	CDD pour étudiants (max 15h/semaine en moyenne)
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Discrimination fondée sur le sexe (liste limitative)
<b>Art. <u>L.251-1</u></b>	Discrimination fondée sur religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race, ethnie (liste limitative)

Le statut d'étudiant ne figure pas parmi les motifs de discrimination prohibés par le Code du travail luxembourgeois. Une différence de traitement fondée sur ce critère n'est pas illégale en soi, mais doit être justifiée par des éléments objectifs liés aux besoins de l'entreprise.

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.