

# Les obligations de formation continue s'appliquent-elles aux dirigeants salariés ?

## Réponse courte

Oui, les obligations de formation continue s'appliquent aux dirigeants salariés dès lors qu'ils disposent d'un contrat de travail effectif avec l'entreprise. Ils sont inclus dans le champ d'application de l'article [L.542-2](#) du Code du travail luxembourgeois, au même titre que les autres salariés.

L'employeur doit donc garantir à chaque dirigeant salarié l'accès à la formation continue, consacrer au moins 16 heures par an à la formation professionnelle, tenir un registre des formations suivies et documenter la participation effective. L'absence de formation continue pour un dirigeant salarié constitue un manquement susceptible d'entraîner des sanctions administratives.

## Définition

La formation continue désigne l'ensemble des actions de formation organisées après l'entrée en fonction d'un salarié, visant à maintenir, actualiser ou développer ses compétences professionnelles. Au Luxembourg, l'obligation de formation continue s'impose à l'employeur pour l'ensemble de ses salariés, conformément à l'article [L.542-2](#) du Code du travail. La notion de « dirigeants salariés » recouvre les personnes exerçant des fonctions de direction tout en étant liées à l'entreprise par un contrat de travail, à la différence des dirigeants mandataires sociaux non salariés.

## Conditions d'exercice

L'obligation de formation continue concerne tous les salariés, y compris les dirigeants salariés, dès lors qu'ils disposent d'un contrat de travail effectif avec l'entreprise. Cette obligation ne s'étend pas aux dirigeants mandataires sociaux (administrateurs, gérants non salariés) qui ne bénéficient pas du statut de salarié au sens du Code du travail. Les dirigeants salariés, qu'ils soient cadres supérieurs, directeurs généraux ou membres du comité de direction, sont donc inclus dans le champ d'application dès lors qu'ils relèvent du régime général des salariés.

## Modalités pratiques

L'employeur doit garantir à chaque salarié, y compris les dirigeants salariés, l'accès à la formation continue, notamment en respectant l'obligation de consacrer au moins 16 heures par an à la formation professionnelle, conformément à l'article [L.542-2\(2\)](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique proportionnellement au temps de travail pour les salariés à temps partiel. Les actions de formation peuvent être internes ou externes, et doivent être en lien avec l'activité professionnelle exercée. L'employeur doit également tenir un registre des formations suivies par

chaque salarié, y compris les dirigeants salariés, et en assurer la traçabilité en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'intégrer les dirigeants salariés dans les plans annuels de formation, en tenant compte de leurs besoins spécifiques liés à leurs fonctions de direction. Les formations peuvent porter sur le management, la gestion des risques, la conformité réglementaire ou toute compétence jugée nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités. L'absence de formation continue pour un dirigeant salarié peut constituer un manquement de l'employeur à ses obligations légales, susceptible d'entraîner des sanctions administratives. Il est conseillé de formaliser l'accès à la formation dans le contrat de travail ou dans une politique interne, et de documenter systématiquement la participation effective des dirigeants salariés aux actions de formation.

## Cadre juridique

L'obligation de formation continue pour les salariés, y compris les dirigeants salariés, est régie par les articles [L.542-1](#) à [L.542-7](#) du Code du travail luxembourgeois. La distinction entre dirigeants salariés et mandataires sociaux non salariés est précisée par la jurisprudence nationale, notamment par la Cour supérieure de justice (arrêt du 18 janvier 2018, n° 42689 du rôle). L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations. Les sanctions en cas de manquement sont prévues à l'article [L.542-7](#) du Code du travail et peuvent inclure des amendes administratives.

L'inclusion systématique des dirigeants salariés dans les dispositifs de formation continue permet de sécuriser l'entreprise en cas de contrôle de l'ITM et de prévenir tout risque de contestation sur l'exécution des obligations légales en matière de développement des compétences.

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.