

En cas de formation transfrontalière, doit-on l'inclure dans le décompte des jours ?

Réponse courte

Les jours de formation transfrontalière doivent être inclus dans le décompte du temps de travail si la formation est obligatoire, imposée ou validée par l'employeur. Dans ce cas, le temps consacré à la formation, ainsi que le temps de déplacement excédant le trajet habituel domicile-travail, est considéré comme du temps de travail effectif.

Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans validation ou accord de l'employeur, ces jours ne sont pas inclus dans le décompte du temps de travail, sauf disposition conventionnelle ou accord exprès. Il est recommandé de formaliser par écrit le caractère obligatoire ou facultatif de la formation pour éviter tout litige.

Définition

La formation transfrontalière correspond à toute action de formation professionnelle organisée ou validée par un employeur luxembourgeois, se déroulant partiellement ou totalement en dehors du territoire du Luxembourg. Elle concerne aussi bien les formations obligatoires que facultatives, dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre du contrat de travail et sont liées à l'activité professionnelle du salarié.

Ce type de formation implique généralement le déplacement du salarié dans un autre pays, à l'initiative ou avec l'accord de l'employeur. Elle peut être exigée pour l'exercice des fonctions, l'adaptation au poste ou le développement des compétences professionnelles.

Conditions d'exercice

L'inclusion des jours de formation transfrontalière dans le décompte du temps de travail dépend du caractère obligatoire ou facultatif de la formation. Lorsque la formation est imposée, requise ou validée par l'employeur, le temps consacré à la formation, y compris le temps de déplacement nécessaire, constitue du temps de travail effectif au sens de l'article [L.211-1](#) du Code du travail.

Si la formation est suivie à l'initiative exclusive du salarié, sans validation ou accord de l'employeur, ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle ou accord exprès. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'accès à la formation et le décompte du temps de travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit comptabiliser comme jours de travail effectif les journées de participation à une formation transfrontalière obligatoire ou validée. Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de formation à l'étranger est pris en compte comme temps de travail effectif, dès lors qu'il excède le temps normal de trajet domicile-travail.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas liés à la formation doivent être pris en charge par l'employeur, conformément à l'article [L.231-7](#) du Code du travail, à la convention collective applicable ou, à défaut, à l'usage de l'entreprise. L'employeur doit également veiller au respect des durées maximales de travail, des temps de repos et à la sécurité du salarié lors des déplacements transfrontaliers.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit le caractère obligatoire ou facultatif de la formation transfrontalière, ainsi que les modalités de décompte du temps de travail et de prise en charge des frais. Une convocation écrite précisant les dates, horaires et lieu de la formation permet d'assurer la traçabilité et de prévenir les litiges.

L'employeur doit informer le salarié de ses droits relatifs au temps de travail, au repos et à la sécurité lors des déplacements. Il est conseillé de conserver tous les documents relatifs à la formation et aux déplacements pour répondre à d'éventuels contrôles. En cas de doute sur le caractère obligatoire de la formation, il convient de privilégier l'inclusion dans le décompte des jours de travail afin de respecter les obligations légales.

Cadre juridique

- **Article [L.211-1](#) du Code du travail luxembourgeois** : définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives.
- **Article [L.231-7](#) du Code du travail luxembourgeois** : impose la prise en charge par l'employeur des frais liés à la formation professionnelle.
- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-3](#) du Code du travail luxembourgeois** : encadrent l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'accès à la formation.
- **Articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois** : fixent les durées maximales de travail et les temps de repos.
- Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la formation transfrontalière et au décompte des jours.

L'employeur doit pouvoir justifier, en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines, le caractère obligatoire ou facultatif de la formation transfrontalière, la méthode de décompte appliquée et la prise en charge des frais. Il est essentiel de conserver tous les documents relatifs à la formation, aux déplacements et à la validation de la participation du salarié.

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.