

Le télétravailleur frontalier peut-il bénéficier d'un plan de formation luxembourgeois ?

Réponse courte

Le télétravailleur frontalier bénéficie des **mêmes droits à la formation** que tout salarié employé au Luxembourg, y compris l'accès au plan de formation de l'entreprise et au **congé individuel de formation**. Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le lieu de résidence ou le recours au télétravail. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme cette égalité.

L'employeur doit organiser les formations de manière à les rendre accessibles aux frontaliers, que ce soit en **présentiel au Luxembourg** ou en **format distanciel**. Les jours de formation suivis au Luxembourg ne sont pas décomptés du quota de télétravail fiscal de **34 jours** (France/Belgique) ou **19 jours** (Allemagne). En revanche, une formation suivie depuis le domicile est comptabilisée comme jour de télétravail.

Définition

Le **plan de formation** désigne l'ensemble des actions de formation professionnelle continue organisées par l'employeur pour ses salariés. Au Luxembourg, la formation professionnelle est encadrée par la loi modifiée du 22 juin 1999 et donne droit à un **cofinancement étatique** pouvant atteindre 20 % de l'investissement. Le télétravailleur frontalier, en tant que salarié sous contrat luxembourgeois, est pleinement éligible à ces dispositifs. Voir aussi : [droits de formation](#).

Conditions d'exercice

L'accès à la formation du télétravailleur frontalier est soumis aux mêmes conditions que pour tout salarié.

Condition	Détail
Contrat de travail luxembourgeois	En vigueur pendant la formation
Égalité de traitement	Aucune exclusion liée au télétravail ou à la résidence
Temps de formation	Comptabilisé comme temps de travail effectif
Lieu de formation	Au Luxembourg : non décompté du quota fiscal de télétravail
Formation à distance	Depuis le domicile : décompté du quota de télétravail

Modalités pratiques

L'employeur adapte les modalités de formation aux contraintes du télétravail frontalier.

Élément	Détail
Planification	Intégrer les formations au planning de présence au Luxembourg
Format hybride	Proposer des alternatives distancielles quand possible
Décompte fiscal	Formation au Luxembourg = pas de jour de télétravail
Formation à distance	Depuis le domicile = jour de télétravail comptabilisé
Cofinancement	Éligible au cofinancement étatique luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Planifier les formations en présentiel lors des jours de présence prévus au Luxembourg, afin de ne pas impacter le quota de télétravail fiscal du frontalier. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Proposer des formats de formation hybrides permettant au frontalier de participer à distance lorsque la présence physique n'est pas indispensable.

Informer les télétravailleurs frontaliers que les jours de formation suivis depuis leur domicile sont comptabilisés dans leur quota de télétravail fiscal et social.

Garantir un accès équitable aux formations pour les télétravailleurs frontaliers et les salariés résidents, conformément au principe de non-discrimination.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
Loi modifiée du 22 juin 1999	Formation professionnelle continue
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits du télétravailleur (art. 9)
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Le **congé individuel de formation** (CIF) est également accessible au télétravailleur frontalier sous contrat luxembourgeois. L'employeur ne peut pas refuser une demande de formation au motif que le salarié exerce partiellement en télétravail. Les frais de déplacement pour les formations en présentiel au Luxembourg restent à la charge de l'employeur.

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.