

Quelles obligations de formation continue peuvent être prévues dans une convention collective ?

Réponse courte

Une **convention collective** peut définir des obligations spécifiques en matière de **formation professionnelle continue**, complétant ainsi les dispositions du Code du travail luxembourgeois. Ces obligations varient selon les secteurs et peuvent inclure un **plan de formation annuel**, un **quota minimum d'heures de formation par salarié**, la **prise en charge des coûts** par l'employeur et le **maintien du salaire** pendant la formation.

La convention collective doit obligatoirement contenir des dispositions sur la politique de formation conformément à l'article [L.162-12\(4\)](#) point 2 du Code du travail. Le non-respect des engagements conventionnels peut faire l'objet d'un **recours devant les juridictions du travail** selon l'article [L.162-13](#).

Les modalités concrètes d'accès à la formation sont fixées soit par la convention collective, soit par un plan de formation d'entreprise conformément à l'article [L.542-9](#).

Définition

La **formation continue conventionnelle** désigne l'ensemble des dispositions relatives à la **formation professionnelle** négociées entre partenaires sociaux et inscrites dans une convention collective de travail.

Ces dispositions, encadrées par les articles [L.162-12\(4\)](#) et [L.542-1](#) à [L.542-12](#) du Code du travail, sont juridiquement contraignantes pour les employeurs et salariés couverts par la convention. Elles peuvent prévoir des conditions plus favorables que le minimum légal, conformément au principe de faveur établi par l'article [L.162-12\(6\)](#).

Questions fréquentes

Comment l'accès à la formation continue est-il organisé dans le cadre d'une convention collective ?

L'accès à la formation se fait conformément aux conditions fixées soit par la convention collective applicable à l'entreprise, soit par un plan de formation selon l'article [L.542-9](#). Au moins 50% du temps de formation doit se situer dans l'horaire normal de travail, et le plan de formation doit être soumis pour avis à la délégation du personnel avant sa mise en œuvre.

Que se passe-t-il en cas de non-respect des obligations de formation prévues par une convention collective ?

Le non-respect des engagements conventionnels peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions du travail selon l'article [L.162-13](#). Ces juridictions peuvent ordonner l'exécution des obligations et accorder des dommages et intérêts aux salariés lésés. Les organisations syndicales peuvent également exercer des actions en justice en faveur de leurs membres.

Quelles sont les obligations de formation continue prévues par les conventions collectives au Luxembourg ?

Les conventions collectives doivent obligatoirement contenir des dispositions sur la politique de formation selon l'article [L.162-12\(4\)](#) du Code du travail. Elles peuvent prévoir un plan de formation annuel, un quota minimum d'heures de formation par salarié, la prise en charge des coûts par l'employeur et le maintien du salaire pendant la formation. Ces obligations sont juridiquement contraignantes et peuvent être plus favorables que le minimum légal.

Quels sont les droits des salariés en matière de rémunération pendant la formation conventionnelle ?

Les périodes de formation pendant les heures normales de travail sont assimilées à des périodes de service avec maintien intégral de la rémunération. Pour les formations en dehors des heures normales, les salariés ont droit soit à un congé de compensation (50% des heures), soit à une indemnité pécuniaire au taux normal selon l'article L.542-10.

Conditions d'exercice

Selon l'article L.162-12(4) point 2, toute convention collective doit obligatoirement contenir des dispositions sur :

- La **politique de formation** de l'entreprise, du secteur ou de la branche
- L'**accroissement des possibilités de formation** et d'expérience professionnelle
- Les **stages, apprentissages** ou autres mesures facilitant l'insertion professionnelle
- Le **développement de la formation tout au long de la vie**

L'article L.542-9 précise que l'accès à la formation se fait conformément aux conditions fixées soit par une **convention collective applicable à l'entreprise**, soit par un **plan de formation**. Lorsque la convention collective fixe le cadre général, un plan de formation peut préciser les modalités pratiques applicables.

Les obligations peuvent notamment inclure :

- Un **plan de formation** soumis pour avis à la délégation du personnel (article L.542-9)
- Un **quota minimum d'heures** de formation par salarié et par an
- La **garantie d'égalité d'accès** à la formation pour tous les salariés
- Le **maintien intégral de la rémunération** pendant les heures de formation
- La **prise en charge des frais** de formation selon les modalités conventionnelles
- Des **mesures de formation** pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière (article L.162-12 (5))

Modalités pratiques

Organisation de la formation :

Conformément à l'article L.542-10, pour bénéficier des dispositions financières du chapitre sur la formation continue :

- Au moins **50% du temps de formation** doit se situer dans l'horaire normal de travail
- Les périodes de formation fixées pendant les **heures normales de travail** sont assimilées à des périodes de service
- Les périodes de formation en dehors des heures normales ouvrent droit soit à un **congé de compensation** (50% des heures), soit à une **indemnité pécuniaire** au taux normal

Mise en œuvre pratique :

- Élaboration d'un **plan de formation** annuel ou pluriannuel
- **Consultation de la délégation du personnel** avant mise en œuvre du plan (article [L.542-9](#))
- Information écrite aux salariés sur leurs **droits à la formation**
- Établissement de **critères de sélection objectifs** et documentés
- Mise en place d'un **système de suivi** des formations réalisées
- Délivrance d'**attestations** pour chaque formation suivie

Exemples sectoriels :

- **Secteur bancaire** : minimum de 16 heures de formation individuelle par an (convention collective 2024-2026)
- **Secteur SAS** : minimum de 24 heures de formation continue obligatoire par an (convention collective 2025-2027)

Pratiques et recommandations

Pour une application efficace des obligations conventionnelles :

Gouvernance de la formation :

- Créer une **commission paritaire** de suivi des formations si prévue par la convention
- Formaliser une **procédure claire** de demande et d'accès à la formation
- Établir des **critères objectifs** d'évaluation des demandes
- Prévoir un **budget formation** conforme aux minima conventionnels
- Développer des **indicateurs de suivi** pertinents (taux de participation, heures réalisées, etc.)

Documentation et traçabilité :

- Tenir un **registre des formations** par salarié
- Documenter l'ensemble des **décisions** et leur motivation
- Conserver les **justificatifs** de participation et de prise en charge
- Préparer un **bilan annuel** de la formation pour la délégation du personnel

Dialogue social :

- Consulter régulièrement la **délégation du personnel** conformément à l'article [L.414-3](#)
- Informer les **représentants du personnel** sur l'évolution du plan de formation
- Associer les **partenaires sociaux** à l'évaluation des dispositifs

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.162-12(4) point 2** : Contenu obligatoire des conventions collectives en matière de formation
- **L.162-12(5)** : Mesures de formation pour salariés en interruption de carrière
- **L.162-12(6)** : Principe de faveur - clauses plus favorables aux salariés
- **L.162-13** : Compétence des juridictions du travail pour contestations
- **L.542-1 à L.542-12** : Formation professionnelle continue
- **L.542-7** : Définition et objectifs de la formation continue
- **L.542-9** : Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
- **L.542-10** : Conditions financières et organisation du temps de formation
- **L.414-3** : Consultation de la délégation du personnel
- **L.423-2** : Information et consultation sur la politique de formation

Exemples de conventions collectives :

- Convention collective du secteur bancaire 2024-2026
- Convention collective SAS 2025-2027
- Convention collective du secteur des assurances 2024-2026

Les dispositions conventionnelles relatives à la formation constituent un **socle minimal obligatoire** pour les entreprises couvertes par la convention. Toute dérogation n'est possible que dans un **sens plus favorable** aux salariés, conformément au principe établi par l'article [L.162-12\(6\)](#).

Le non-respect des engagements conventionnels peut faire l'objet d'un **recours devant les juridictions du travail** (article [L.162-13](#)), qui peuvent ordonner l'exécution des obligations et, le cas échéant, accorder des dommages et intérêts aux salariés lésés. Les organisations syndicales parties à la convention peuvent également exercer des actions en justice en faveur de leurs membres (article [L.162-13\(3\)](#)).

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.