

# Les temps de trajet vers un lieu de formation externe sont-ils comptabilisés dans les heures prestées ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le temps de trajet vers une **formation externe** est comptabilisé comme **temps de travail effectif** si la formation est **imposée par l'employeur** et que le déplacement excède le **trajet habituel domicile-travail**. Cette qualification repose sur la définition de la durée de travail (Art. [L.211-4](#) : temps pendant lequel le salarié est à la **disposition de l'employeur**) combinée aux obligations de la **loi du 24 juillet 2024** sur les formations imposées. Ce temps doit être **rémunéré** et ne peut être décompté du crédit d'heures de formation.

Cette règle s'applique particulièrement aux formations dans le **secteur SAS 2025-2027** où les déplacements vers des organismes spécialisés sont fréquents et où la **convention SAS** impose certaines formations pour maintenir la qualité des soins.

## Définition

Le **temps de trajet pour formation externe** désigne la durée nécessaire au salarié pour se rendre depuis son domicile ou lieu de travail habituel vers un site de formation situé **hors de l'entreprise**. Ce déplacement s'inscrit dans le **cadre professionnel** lorsque la formation est organisée, imposée ou validée par l'employeur conformément aux dispositions sur la formation professionnelle continue (Art. [L.542-1](#) et suivants).

Dans le **secteur SAS**, ces formations externes peuvent concerner la **sécurité**, les **soins spécialisés** ou les **nouvelles pratiques** professionnelles.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il gérer la déclaration des temps de trajet formation ?

L'employeur doit mettre en place un système de déclaration comprenant la documentation des horaires et lieux de formation, le calcul du temps excédentaire, l'intégration aux heures prestées dans la paie, la conservation des justificatifs pendant 5 ans et la validation par un responsable habilité.

### Le temps de trajet vers une formation externe compte-t-il comme temps de travail au Luxembourg ?

Oui, selon l'article [L.211-1](#) du Code du travail luxembourgeois, le temps de trajet vers une formation externe est comptabilisé comme temps de travail effectif si la formation est imposée par l'employeur et que le déplacement excède le trajet habituel domicile-travail. Ce temps doit être rémunéré au taux normal.

### Que risque l'employeur en cas de non-respect de ces dispositions ?

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives et à des réclamations salariales. Il est essentiel de distinguer clairement entre formations obligatoires et facultatives et de documenter cette distinction.

## Quelles conditions doivent être remplies pour que le trajet formation soit rémunéré ?

Le déplacement doit répondre à plusieurs critères : formation imposée ou organisée par l'employeur, déplacement contraint avec lieu et horaires imposés, formation en lien direct avec l'activité professionnelle, et temps excédant le trajet domicile-travail habituel selon les articles L.312-1 et L.211-1.

## Conditions d'exercice

Condition	Règle applicable
Formation imposée par l'employeur	Critère principal — déplacement professionnel contraint
Disposition de l'employeur	Lieu et horaires imposés — Art. <a href="#">L.211-4</a>
Dépassement du trajet habituel	Seul le trajet excédentaire est comptabilisé
Lien avec l'activité professionnelle	Formation en rapport direct avec les fonctions exercées
Égalité de traitement	Application non discriminatoire à tous les salariés concernés (Art. <a href="#">L.241-1</a> )
Traçabilité	Justification des temps déclarés documentée

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un système de déclaration et de suivi des temps de trajet comprenant :

Action	Description
Documentation des horaires et lieux	Informations précises sur le lieu de formation
Calcul du temps excédentaire	Par rapport au trajet habituel domicile-travail
Intégration aux heures prestées	Dans le système de paie
Validation hiérarchique	Par un responsable habilité
Conservation des justificatifs	Conformément aux obligations légales
Frais de déplacement	Prise en charge selon la convention applicable

Pour les salariés SAS, il convient de tenir compte des spécificités des formations sectorielles et de la **revalorisation** des carrières introduite en 2025 (valeur du point indiciaire : 23,40072 €).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** les modalités de déplacement liées aux formations et d'établir une **procédure claire** de déclaration des temps. **Inform**er préalablement les salariés des **conditions de prise en charge** et **consulter** la délégation du personnel sur les modalités pratiques (Art. [L.414-3](#)). **Prévoir** un système de

**validation hiérarchique** des déclarations et **organiser** si possible des **formations groupées** pour optimiser les déplacements. **Privilégier** les organismes locaux quand c'est possible et **tenir compte** des contraintes du **secteur SAS** (continuité des soins).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-4</u>	Définition de la durée de travail — temps à la disposition de l'employeur
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale : 8 heures/jour et 40 heures/semaine
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue — cadre général
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de traitement
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions spécifiques à la formation dans le secteur d'aide et de soins
Loi du 24 juillet 2024	Formation imposée gratuite — temps de travail effectif rémunéré

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des **sanctions administratives** (ITM) et à des **réclamations salariales** devant le **tribunal du travail**. La distinction entre formations **obligatoires** et **facultatives** doit être clairement établie et **documentée**. Dans le secteur SAS, la **qualité des formations** et leur accessibilité sont essentielles pour maintenir les **standards de soins**.

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.