

Comment organiser une formation obligatoire dans une petite structure sans service RH au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit organiser les **formations obligatoires** pendant le **temps de travail effectif**, avec **maintien intégral** du salaire et **prise en charge** des coûts par l'employeur (Art. [L.312-3](#)). Pour les structures de moins de **150 salariés**, un **cofinancement** étatique est disponible via l'**INFPC** selon les modalités définies aux Arts. [L.542-7](#) et suivants, sous condition du respect des critères légaux et de l'agrément de l'organisme de formation (Art. [L.542-8](#)).

Les **petites structures** doivent désigner un **réfèrent formation** et mettre en place une organisation simple mais **conforme** aux obligations légales. Le défaut de formation obligatoire constitue une infraction passible d'amendes et engage la **responsabilité civile** de l'employeur en cas d'accident. La consultation de la **délégation du personnel** (Art. [L.414-3](#)) est obligatoire dès lors qu'une délégation existe dans la structure.

Définition

La **formation obligatoire** désigne toute action de formation imposée par la législation luxembourgeoise, une **convention collective** applicable (notamment la **convention SAS** pour le secteur d'aide et de soins) ou une réglementation sectorielle spécifique. Elle vise à garantir la **sécurité**, la **santé** (Art. [L.312-1](#) : obligation de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail) ou les compétences indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle.

Pour les **petites structures**, cette obligation reste **identique** mais nécessite une organisation adaptée à leurs moyens.

Questions fréquentes

Comment une petite structure sans service RH peut-elle s'organiser pour gérer les formations obligatoires ?

La petite structure doit désigner un réfèrent formation responsable du suivi administratif, établir un inventaire des formations obligatoires par poste, mettre en place un tableau de suivi des échéances et assurer la traçabilité complète des formations. Elle peut également mutualiser les formations avec d'autres petites structures du secteur.

Les petites entreprises peuvent-elles bénéficier d'aides financières pour les formations obligatoires ?

Oui, les structures de moins de 150 salariés peuvent bénéficier d'un cofinancement étatique via l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue), sous condition du respect des critères légaux de l'article [L.312-3](#) du Code du travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour organiser une formation obligatoire au Luxembourg ?

L'employeur luxembourgeois doit organiser les formations obligatoires pendant le temps de travail effectif, maintenir intégralement le salaire du salarié et prendre en charge tous les coûts de formation. Il doit également s'assurer que l'organisme formateur est agréé et respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

Quels sont les risques en cas de non-respect des obligations de formation obligatoire ?

Le défaut de formation obligatoire constitue une infraction passible d'amendes et engage la responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident. L'employeur doit conserver systématiquement les preuves de formation pour justifier la conformité lors des contrôles de l'ITM (Inspection du travail et des mines).

Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice de l'obligation de formation obligatoire dans une petite structure sont les suivantes :

Condition	Règle applicable
Temps de travail effectif	Formation dispensée pendant le temps de travail (Art. L.312-3)
Maintien du salaire	Rémunération intégrale pendant la formation (Art. L.312-3)
Coûts	Prise en charge totale par l'employeur (Art. L.312-3)
Organisme formateur	Agrément selon l'Art. L.542-8 du Code du travail
Délégation du personnel	Consultation préalable si délégation existante (Art. L.414-3)
Égalité de traitement	Accès identique pour tous les salariés (Art. L.241-1)
Documentation	Traçabilité complète des formations dispensées

Modalités pratiques

L'organisation d'une formation obligatoire dans une petite structure sans RH dédié suit les étapes suivantes :

Étape	Action
Inventaire	Établir la liste des formations obligatoires par poste
Vérification agrément	Contrôler l'agrément de l'organisme formateur (Art. L.542-8)
Planification	Programmer les sessions en tenant compte de l'activité
Notification	Informé par écrit les salariés (date, lieu, durée, caractère obligatoire)
Cofinancement	Constituer un dossier INFPC si éligible (Arts. L.542-7 et suivants)
Traçabilité	Archiver convocations, présences, évaluations et attestations
Continuité du service	Organiser les remplacements pendant les formations

Pratiques et recommandations

Désigner un référent formation responsable du suivi administratif et mettre en place un tableau de suivi des échéances et des renouvellements de certifications. **Anticiper** les formations obligatoires en début d'année et prévoir des sessions de rattrapage pour les absences justifiées. **Mutualiser** les formations avec d'autres petites structures du secteur pour optimiser les coûts tout en respectant l'individualité des droits. **Digitaliser** la gestion documentaire et faire appel aux ressources mises à disposition par les organisations patronales (COPAS, FEDAS Luxembourg).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et santé au travail
Art. L.312-3	Formation sécurité-santé : pendant temps de travail, maintien salaire, frais à charge employeur
Art. L.542-7	Définition et objectifs de la formation professionnelle continue
Art. L.542-8	Agrément des organismes de formation
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre salariés
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions spécifiques à la formation dans le secteur d'aide et de soins

Le défaut de formation obligatoire constitue une **infraction** passible d'amendes et engage la **responsabilité civile** de l'employeur en cas d'accident. La conservation systématique des **preuves de formation** est indispensable pour justifier la conformité lors des contrôles de l'**ITM**. Les petites structures peuvent s'appuyer sur les ressources sectorielles et les dispositifs de **mutualisation** pour respecter leurs obligations.

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.