

Existe-t-il une obligation de formation initiale pour les nouveaux agents ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la législation du travail ne prévoit pas d'obligation générale et automatique de formation initiale pour tous les nouveaux agents, quelle que soit la nature de leur contrat ou leur secteur d'activité. Toutefois, certaines obligations spécifiques peuvent découler de la réglementation sectorielle, des conventions collectives ou de la nature du poste occupé, notamment en matière de sécurité et de santé au travail.

L'employeur doit néanmoins garantir que chaque salarié dispose des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions, ce qui peut impliquer la mise en place d'une formation initiale adaptée, notamment en cas de risques particuliers ou d'utilisation de machines ou substances dangereuses. Cette obligation découle principalement du Code du travail et de la législation sur la sécurité et la santé des travailleurs.

En dehors de ces cas spécifiques, la formation initiale relève de la politique interne de l'entreprise, des accords collectifs ou des usages professionnels. Il appartient à l'employeur d'évaluer l'opportunité et le contenu de cette formation en fonction des besoins du poste et des exigences légales applicables.

Définition

La **formation initiale** désigne l'ensemble des actions de formation dispensées à un salarié nouvellement recruté, visant à lui permettre d'acquérir les connaissances, compétences et comportements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans l'entreprise. Elle peut inclure des modules sur l'organisation interne, la sécurité, les procédures métiers ou l'utilisation d'outils spécifiques.

Cette formation se distingue de la formation continue, qui intervient en cours de carrière pour adapter ou développer les compétences du salarié. La formation initiale peut être formalisée ou informelle, selon les pratiques de l'employeur et les exigences légales ou conventionnelles.

Conditions d'exercice

L'obligation de formation initiale s'impose principalement dans les situations suivantes :

- Lorsque la sécurité ou la santé du salarié ou de tiers est en jeu, en application des articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail.
- Lorsque la convention collective applicable à l'entreprise prévoit une formation obligatoire à l'embauche.
- Lorsque le poste implique l'utilisation de machines, équipements ou substances présentant des risques particuliers, conformément à la législation sur la prévention des risques professionnels.

En dehors de ces cas, l'organisation d'une formation initiale relève de la politique interne de l'employeur, sous réserve du respect de l'obligation générale de sécurité et d'adaptation des salariés à leur poste.

Modalités pratiques

La formation initiale peut prendre différentes formes :

- Sessions en présentiel ou à distance, individuelles ou collectives.
- Parcours d'intégration incluant des modules sur la sécurité, la culture d'entreprise, les procédures internes.
- Formation pratique sur le poste de travail, encadrée par un tuteur ou un supérieur hiérarchique.

La durée et le contenu de la formation doivent être adaptés aux exigences du poste et aux risques identifiés. Lorsque la formation est obligatoire (sécurité, santé, réglementation sectorielle), elle doit être dispensée pendant le temps de travail et sans coût pour le salarié.

L'employeur doit conserver la preuve de la réalisation de la formation obligatoire (feuilles de présence, attestations, supports pédagogiques), notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'accident du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Formaliser un parcours d'intégration incluant une évaluation des besoins de formation à l'embauche.
- Documenter systématiquement la formation dispensée, en particulier pour les postes à risques ou réglementés.
- Vérifier les exigences spécifiques prévues par la convention collective applicable ou par la réglementation sectorielle.
- Impliquer les représentants du personnel dans la définition des contenus de formation, lorsque cela est prévu par la convention collective ou les usages internes.

La mise en place d'une formation initiale structurée contribue à la prévention des risques professionnels, à l'intégration des nouveaux agents et à la sécurisation juridique de l'employeur.

Cadre juridique

Les principales références applicables sont :

- **Code du travail, Livre III, Titre Ier, Chapitre II** (articles L.312-1 et suivants) : obligations de sécurité et de santé à la charge de l'employeur, y compris l'information et la formation des salariés.
- **Règlement grand-ducal du 9 juin 2006** relatif à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail, notamment les articles relatifs à la formation à la sécurité.
- **Conventions collectives sectorielles** : certaines prévoient des obligations spécifiques de formation à l'embauche.
- **Code du travail, Livre V, Titre Ier** : adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

L'absence de formation initiale adaptée à la nature du poste et aux risques encourus peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'accident ou de manquement à l'obligation de sécurité. Il est donc essentiel d'anticiper les besoins de formation dès l'embauche, même en l'absence d'obligation générale explicite.

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.