Un salarié paraétatique a-t-il droit à un plan de développement personnel ?

Réponse courte

Non, aucun texte ne confère au salarié d'un établissement public ou d'un organisme dit « paraétatique » un droit individuel à un **plan de développement personnel** : cet outil relève de la politique RH interne de l'employeur et, le cas échéant, de la convention collective applicable. Le terme « paraétatique » n'ayant pas de portée légale, ces salariés sont des salariés de droit privé ordinaires au regard du Code du travail.

Ils bénéficient en revanche du cadre légal de la **formation professionnelle continue** : celle-ci donne à toute personne la possibilité de se qualifier tout au long de la vie (art. L.542-1) et son accès s'organise par **convention collective** ou par un **plan de formation** de l'entité (art. L.542-9).

L'employeur qui met en place des plans de développement doit les attribuer sans **discrimination** (art. L.251-1) et associer la délégation du personnel : avis sur les questions de conditions de travail et d'emploi (art. L.414-3) et, dès **150 salariés**, commun accord pour tout programme collectif de formation professionnelle continue (art. L.414-9).

Définition

Le **plan de développement personnel** est un outil de gestion RH qui formalise les objectifs d'évolution professionnelle d'un salarié et les moyens pour les atteindre (formations, mobilité, accompagnement). Il n'a pas d'existence légale propre et se rattache au cadre de la **formation professionnelle continue** organisé par le Code du travail, dont l'accès se fait par convention collective ou plan de formation (art. L.542-9).

Questions fréquentes

Comment attribuer les dispositifs de développement sans risque de discrimination ?

L'employeur doit appliquer des critères d'accès objectifs et publiés, motiver par écrit chaque refus et conserver la trace des critères d'attribution. L'article L.251-1 interdit toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux dispositifs.

Comment s'organise l'accès à la formation professionnelle continue ?

L'accès à la formation professionnelle continue s'organise par convention collective ou par un plan de formation de l'entité, conformément à l'article L.542-9 du Code du travail. La formation continue donne à toute personne la possibilité de se qualifier tout au long de la vie.

Existe-t-il un droit légal à un plan de développement personnel au Luxembourg ?

Non : aucun texte ne confère un droit individuel à un plan de développement personnel, cet outil relevant de la politique RH interne ou de la convention collective. Les salariés bénéficient en revanche du cadre légal de la formation professionnelle continue (article L.542-1 du Code du travail).

La délégation du personnel doit-elle approuver les programmes de formation ?

Dès 150 salariés, tout programme ou action collective de formation professionnelle continue exige le commun accord de la délégation du personnel (article L.414-9). La délégation donne aussi son avis sur les questions de conditions de travail et d'emploi (article L.414-3).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les agents statutaires suivent-ils le même régime de formation que les salariés ?

Non : le personnel statutaire relève du régime propre de formation de la fonction publique, hors Code du travail. Le cadre de la formation professionnelle continue des articles L.542-1 et L.542-9 vise les salariés sous contrat de travail.

Un refus de plan de développement personnel est-il fautif ?

Non, pas en soi : le refus n'est pas fautif dès lors que l'accès à la formation continue reste assuré et que la décision repose sur des critères objectifs. Un refus fondé sur un critère discriminatoire engage en revanche la responsabilité de l'employeur (article L.251-1).

Conditions d'exercice

L'absence de droit individuel n'exonère pas l'employeur public de ses obligations collectives en matière de formation et d'égalité de traitement.

Aspect	Règle applicable
Droit individuel au plan de développement	Inexistant ; dispositif facultatif relevant de la politique interne ou de la CCT
Formation professionnelle continue	Possibilité de qualification tout au long de la vie (art. L.542-1)
Accès à la formation	Organisé par convention collective ou par un plan de formation (art. L.542-9)
Non-discrimination	Attribution des dispositifs sans discrimination directe ou indirecte (art. L.251-1)
Délégation du personnel	Avis sur les conditions de travail et d'emploi (art. L.414-3) ; commun accord pour les programmes collectifs de formation dès 150 salariés (art. L.414-9)
Personnel statutaire	Régime propre de formation de la fonction publique, hors Code du travail

Modalités pratiques

Un dispositif interne bien construit repose sur des critères d'accès objectifs et une traçabilité complète des décisions.

Étape	Contenu
Cadrage collectif	Inscription du dispositif dans le plan de formation ou la CCT applicable (art. L.542-9)
Identification des besoins	Entretien périodique entre le salarié et sa hiérarchie
Formalisation	Objectifs, actions et calendrier consignés par écrit avec les deux signatures
Suivi	Points d'étape réguliers et ajustement des actions
Traçabilité	Conservation des critères d'attribution et motivation écrite des refus

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique de développement des compétences applicable à tout le personnel salarié, avec des critères d'accès objectifs et publiés.

Articuler les plans individuels avec le plan de formation de l'entité pour sécuriser leur financement et leur cohérence.

Associer la délégation du personnel en amont, tout programme collectif de formation exigeant un commun accord dans les entités d'au moins 150 salariés.

Motiver par écrit chaque refus afin de démontrer l'absence de discrimination dans l'accès aux dispositifs.

Distinguer les salariés du personnel statutaire, dont la formation continue relève du régime propre de la fonction publique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Objet de la formation professionnelle continue : qualification tout au long de la vie
Art. L.542-9	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations directes et indirectes
Art. L.414-3	Avis de la délégation sur les conditions de travail et d'emploi
Art. L.414-9	Commun accord pour tout programme ou action collective de formation continue (150 salariés et plus)

Le refus d'un plan de développement personnel n'est pas fautif en soi dès lors que l'accès à la formation professionnelle continue reste assuré et que la décision repose sur des critères objectifs. Un refus fondé sur un critère discriminatoire engage en revanche la responsabilité de l'employeur. Le contentieux relève du tribunal du travail pour les salariés.

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.