Quelles obligations de formation l'employeur a-t-il envers les salariés seniors face à l'IA ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois a une **obligation générale de formation** professionnelle continue envers tous les salariés, y compris les seniors (art. L.542-1). Lorsqu'il introduit des outils d'IA, il doit garantir un accès **égal et effectif** à la formation, sans discrimination fondée sur l'âge (art. L.251-1). Le refus de former les salariés seniors aux nouveaux outils constitue une discrimination directe.

L'obligation de formation est renforcée par le devoir de **sécurité** de l'employeur (art. L.312-1) : un salarié insuffisamment formé à un outil d'IA peut être exposé à des risques psychosociaux ou commettre des erreurs. L'employeur doit adapter les **modalités pédagogiques** au profil de chaque salarié et ne peut invoquer l'âge ou la proximité de la retraite pour refuser une formation. Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur et les heures de formation comptent comme **temps de travail effectif**.

Définition

L'**obligation de formation face à l'IA** désigne le devoir de l'employeur de garantir aux salariés les compétences nécessaires pour utiliser efficacement et en toute sécurité les outils d'intelligence artificielle déployés dans l'entreprise. Cette obligation concerne l'ensemble des salariés, sans distinction d'âge, d'ancienneté ou de niveau hiérarchique.

Au Luxembourg, cette obligation s'inscrit dans le cadre du droit à la **formation professionnelle continue** (art. L.542-1) et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (art. L.514-4). Elle est renforcée par l'AI Act qui impose aux déployeurs de systèmes classés selon les niveaux de risque de garantir la compétence des utilisateurs.

Questions fréquentes

Concentrer les formations IA sur les jeunes est-il discriminatoire ?

Oui, concentrer les formations IA uniquement sur les jeunes recrues ou les profils technophiles constituerait une discrimination indirecte fondée sur l'âge. L'accès égal à la formation doit être garanti à toutes les tranches d'âge.

Existe-t-il un cofinancement de la formation IA au Luxembourg ?

Oui, l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue) propose des dispositifs de cofinancement. L'employeur peut les mobiliser pour financer les formations IA, y compris pour les seniors.

L'AI Act impose-t-il une obligation de compétence des utilisateurs ?

Oui, l'article 26 de l'AI Act impose au déployeur de garantir la compétence des utilisateurs de systèmes à haut risque. Cette exigence renforce l'obligation générale de formation prévue par l'article L.542-1 du Code du travail.

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

Les coûts de formation IA sont-ils à charge de l'employeur ?

Oui, l'ensemble des coûts (inscription, déplacement, matériel) est à la charge de l'employeur. Les heures de formation comptent comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Peut-on refuser de former un salarié proche de la retraite à l'IA ?

Non, l'âge ou la proximité de la retraite ne peuvent être invoqués pour refuser une formation. Cela constituerait une discrimination directe (art. L.251-1) sanctionnée devant le tribunal du travail. Tous les salariés ont un droit égal à la formation.

Quelles obligations de formation envers les salariés seniors face à l'IA ?

L'employeur a une obligation générale de formation continue envers tous les salariés (art. L.542-1), y compris les seniors. Le refus de former en raison de l'âge constitue une discrimination directe interdite par l'article L.251-1.

Conditions d’exercice

Les obligations de formation de l'employeur envers les salariés seniors face à l'IA sont encadrées par plusieurs textes.

Critère	Détail
Formation obligatoire	L'employeur doit former tous les salariés aux outils d'IA qu'il met à leur disposition (art. L.542-1)
Non-discrimination	Interdiction de refuser la formation à un salarié en raison de son âge ou de sa proximité avec la retraite (art. L.251-1)
Adaptation pédagogique	Obligation d'adapter les méthodes et le rythme de formation au profil du salarié
Temps de travail	La formation se déroule sur le temps de travail et est rémunérée comme temps de travail effectif
Coûts à charge de l'employeur	L'ensemble des coûts de formation (inscription, déplacement, matériel) est à la charge de l'employeur
AI Act - Compétence	Obligation pour le déployeur de garantir la compétence des utilisateurs de systèmes à haut risque (art. 26)
Sécurité et santé	La formation contribue à la prévention des risques psychosociaux liés au stress numérique (art. L.312-1)
GPEC	Intégration de la formation à l'IA dans le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (art. L.514-4)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la formation des salariés seniors à l'IA suit un processus structuré et individualisé.

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

Étape	Détail
Diagnostic des besoins	Entretien individuel pour évaluer le niveau de compétences numériques et les attentes spécifiques
Plan de formation personnalisé	Programme adapté au niveau de départ, objectifs progressifs, jalons de validation
Formats diversifiés	Présentiel en petits groupes, tutorat individuel, e-learning à son rythme, supports papier et vidéo
Accompagnement post-formation	Référent disponible pour répondre aux questions, sessions de rappel, communauté d'entraide
Évaluation des acquis	Évaluation bienveillante des compétences acquises, identification des besoins complémentaires
Cofinancement	Mobilisation des dispositifs de cofinancement (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue - INFPC)

Pratiques et recommandations

Intégrer la formation à l'IA dans le plan de formation annuel de l'entreprise, avec une attention particulière aux besoins des salariés seniors et aux formats pédagogiques adaptés.

Proposer des sessions de formation en petits groupes homogènes en termes de niveau pour éviter que les seniors ne se sentent en difficulté face à des collègues plus à l'aise.

Combiner formation théorique et mise en pratique sur des cas concrets tirés du quotidien professionnel du salarié pour faciliter le transfert d'apprentissage.

Éviter de concentrer les formations IA uniquement sur les jeunes recrues ou les profils technophiles, ce qui constituerait une discrimination indirecte fondée sur l'âge.

Documenter les formations dispensées (contenu, durée, participants, évaluations) pour constituer un dossier de conformité et démontrer le respect de l'obligation de formation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge dans l'accès à la formation
Art. L.514-4	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
Art. L.312-1	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
AI Act (UE 2024/1689) - Article 26	Obligation du déployeur de garantir la compétence des utilisateurs
Directive 2000/78/CE	Égalité de traitement en matière de formation professionnelle
Art. L.414-3 et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel

L'obligation de formation des seniors face à l'IA est une composante essentielle de la politique de non-discrimination de l'employeur. Le refus ou le défaut de formation expose l'employeur à des contentieux devant le tribunal du travail et à des sanctions de l'ITM. Les dispositifs de cofinancement luxembourgeois facilitent la mise en oeuvre de ces formations.

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.