Comment un ouvrier du bâtiment accède-t-il à une formation de l'IFSB ?

Réponse courte

Par un test de compétence préalable, qu'il doit réussir. L'annexe II, article III, point c), pose la règle : les formations sont précédées d'un test de compétence **d'une journée, pendant le temps récréatif du salarié**, par exemple un samedi.

L'enjeu du test est éliminatoire. En cas d'échec, le salarié n'est pas accepté à la formation proprement dite ; il peut toutefois formuler une nouvelle demande. En cas de réussite, il accède à la formation, laquelle a lieu **pendant les heures de travail ou est payée en tant qu'heures non productives** — y compris pour le salarié qui s'inscrit de sa propre initiative.

Le contraste entre les deux régimes est net et voulu : le test n'est pas rémunéré et se tient hors temps de travail, la formation l'est. La demande obéit par ailleurs à des règles de délai et de priorité : elle doit être formulée sans déranger l'organisation de l'entreprise, l'employeur pouvant la reporter de six mois au maximum.

Définition

Le **test de compétence** est l'épreuve d'admission qui conditionne l'accès à la formation sectorielle. Il dure une journée et se déroule pendant le temps récréatif du salarié.

Les **heures non productives** sont des heures payées au taux normal sans contrepartie de production. La convention y assimile les heures de formation qui ne peuvent se tenir pendant les heures de travail.

Questions fréquentes

Comment accéder à une formation de l'IFSB dans le bâtiment ?

En réussissant d'abord un test de compétence d'une journée, qui se déroule pendant le temps récréatif du salarié, par exemple un samedi.

Comment sont classées les demandes d'inscription à une formation ?

Par ordre de priorité : première inscription, puis ancienneté dans le groupe d'appartenance, puis accord patronal.

Le test de compétence préalable est-il rémunéré ?

Non. Il se tient sur le temps personnel du salarié, contrairement à la formation elle-même qui est payée.

Les heures de formation sectorielle sont-elles payées sans accord de l'employeur ?

Oui. Le texte vise « aussi bien les salariés qui ont l'accord de l'employeur que ceux qui font la formation de leur propre initiative ».

Que se passe-t-il en cas d'échec au test de compétence ?

Le salarié n'est pas accepté à la formation, mais il peut formuler une nouvelle demande, sans délai imposé.

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

Conditions d’exercice

Le parcours comporte quatre étapes, dont la première seule est à la charge du salarié.

Étape	Temps	Rémunération
Demande de formation	—	Sans objet
Test de compétence	Une journée, temps récréatif du salarié	Non rémunéré
Formation	Heures de travail, ou heures non productives	Rémunérée
Examen final	Selon les sessions organisées	—
Inscription au livret	À la réussite	Sans objet

Modalités pratiques

L'organisation des examens et l'ordre des inscriptions obéissent à des règles précises.

Point	Règle
Fréquence des examens	Selon les besoins des qualifications, une ou plusieurs sessions par an
Décision de réussite	Directeur de l'IFSB, sur les fiches d'évaluation des formateurs, selon des critères objectifs
Contestation	Le conseil d'administration du Fonds décide en dernière instance
Priorité des inscriptions	Première inscription, puis ancienneté dans le groupe, puis accord patronal
Spécialité	Le candidat ne peut passer l'examen que dans la spécialité dont il a suivi les cours
Changement de spécialité	Admission directe possible sur demande spéciale d'une entreprise s'engageant à engager le salarié dans la qualification visée

Pratiques et recommandations

Le test tombe un samedi et n'est pas payé : c'est un filtre réel. Il repose sur la disponibilité personnelle du salarié, ce qui pèse plus lourd sur les frontaliers et sur les charges familiales — accompagner cette étape relève du choix de l'entreprise, la convention ne l'y oblige pas.

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

Payez les heures de formation même sans avoir donné votre accord. Le point c) est explicite : la rémunération vaut « aussi bien pour les salariés qui ont l'accord de l'employeur que pour ceux qui font la formation de leur propre initiative ».

Un passage de F2 à B2 passe par l'entreprise, jamais par le salarié seul. L'admission directe suppose une demande spéciale d'une entreprise établie au Luxembourg certifiant être disposée à l'engager dans la qualification visée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe II, article III c), CCT Bâtiment 2025	Test de compétence pendant le temps récréatif et paiement des heures de formation
Annexe II, article III a), CCT Bâtiment 2025	Organisation des examens et décision de réussite
Annexe II, article III b), CCT Bâtiment 2025	Modalités d'inscription et report par l'employeur
Annexe II, article III e), CCT Bâtiment 2025	Conséquences de l'échec
Annexe II, article III f), CCT Bâtiment 2025	Admission, ordre de priorité et changement de spécialité
Art. 28.1 CCT Bâtiment 2025	Mise en place du système sectoriel de formation professionnelle

Le test de compétence n'est pas rémunéré et se tient hors temps de travail, alors que la formation qui suit est payée, même lorsque le salarié s'y inscrit de sa propre initiative. L'échec n'interdit qu'une nouvelle demande immédiate.

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.