Un ouvrier du bâtiment doit-il rembourser sa formation s'il quitte l'entreprise ?

Réponse courte

Rarement, et jamais au-delà d'une part limitée. L'annexe II, article III, point g), pose une restriction décisive : **ne sont à rembourser que les seuls frais engagés par l'employeur au-delà de sa cotisation** au Fonds de formation.

Le renvoi s'opère aux dispositions du Code du travail relatives au soutien et au développement de la formation professionnelle continue, et à la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Deux exclusions viennent encore réduire le champ. Le salarié qui n'a pas eu accès à la qualification pour laquelle il a réussi l'examen ne doit **aucun remboursement** en cas de départ, sauf licenciement pour faute grave. Et le module ADR suit un régime propre : imposé par l'entreprise, il n'est remboursable que si le chauffeur part dans les trois ans suivant son obtention.

Définition

La **cotisation** de 0,65 % du salaire annuel brut finance le dispositif sectoriel. Elle constitue le socle non remboursable : ce qu'elle couvre ne peut être réclamé au salarié.

Les **frais engagés au-delà de la cotisation** sont les dépenses propres de l'entreprise, distinctes de sa contribution au Fonds. Elles seules entrent dans le champ du remboursement.

Questions fréquentes

La convention fixe-t-elle une durée d'engagement après une formation ?

Non, hors le cas du module ADR. Aucune autre durée d'engagement n'est prévue par le texte.

Le module ADR obéit-il à un régime de remboursement particulier ?

Oui. Imposé par l'entreprise et financé par elle, il est remboursable si le chauffeur quitte l'entreprise dans les trois ans suivant son obtention.

Quand aucun remboursement de frais ne peut-il être réclamé ?

Lorsque le salarié n'a pas eu accès à la qualification pour laquelle il a réussi l'examen, sauf licenciement pour faute grave.

Un ouvrier du bâtiment doit-il rembourser sa formation en cas de départ ?

Rarement. Seuls les frais engagés par l'employeur au-delà de sa cotisation au Fonds de formation sont remboursables.

Une clause de dédit-formation est-elle valable dans le bâtiment ?

Seulement dans cette limite. Elle suppose d'identifier et de chiffrer les frais exposés au-delà de la cotisation au moment du départ en formation, non après coup.

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

Conditions d’exercice

Le remboursement suppose de franchir plusieurs filtres successifs.

Filtre	Contenu
Nature des frais	Seuls ceux engagés au-delà de la cotisation patronale
Base juridique	Dispositions du Code du travail sur la formation professionnelle continue
Accès à la qualification	Aucun remboursement si le salarié n'y a pas eu accès, sauf licenciement pour faute grave
Frais d'inscription en cas de réussite	À charge du Fonds, donc hors remboursement
Heures de formation	Payées par l'employeur, sans clause de remboursement prévue
Module ADR	Remboursable si départ dans les trois ans suivant l'obtention

Modalités pratiques

Les différentes formations du secteur se répartissent selon leur régime.

Formation	Financement	Remboursement possible
Formation sectorielle IFSB	Fonds et cotisation patronale	Seulement au-delà de la cotisation
Module ADR imposé par l'entreprise	Entreprise	Oui, si départ dans les trois ans
Formation continue obligatoire des chauffeurs	Entreprise, camions mis gratuitement à disposition	Non prévu
Formation continue obligatoire prévue par la loi	Entreprise — article 28.2	Non prévu
Formation sécurité de l'article 29.1	Entreprise, sur le temps de travail	Non prévu
Test de compétence	Salarié, temps récréatif non rémunéré	Sans objet

Pratiques et recommandations

Une clause de dédit-formation qui ignore le point g) ne sert à rien. Elle ne porte que sur les frais réellement exposés au-delà de la cotisation, ce qui suppose de les chiffrer au départ en formation et non après coup.

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

Ouvrez le poste après la formation, sinon vous perdez tout recours. Une entreprise qui envoie un ouvrier en formation B2 sans lui donner accès à la qualification ne peut rien lui réclamer s'il part — ce qui incite à aligner plan de formation et besoins réels.

Le module ADR est le seul cas où le texte fixe une durée : trois ans à compter de l'obtention. Hors de là, la convention ne prévoit aucun engagement de durée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe II, article III g), CCT Bâtiment 2025	Remboursement limité aux frais au-delà de la cotisation
Annexe II, article III d), CCT Bâtiment 2025	Absence de remboursement faute d'accès à la qualification, sauf faute grave
Annexe II, article III h), CCT Bâtiment 2025	Cotisation patronale de 0,65 %
Annexe II, groupe C, CCT Bâtiment 2025	Module ADR et remboursement en cas de départ dans les trois ans
Art. 28.2 CCT Bâtiment 2025	Prise en charge des formations continues obligatoires
Art. 28.3 CCT Bâtiment 2025	Mise à disposition gratuite des camions pendant la formation

Le remboursement ne peut porter que sur les frais exposés au-delà de la cotisation sectorielle, ce qui en limite fortement l'assiette. Aucun remboursement n'est dû si le salarié n'a pas eu accès à la qualification obtenue.

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.