Un salarié en préavis peut-il suivre une formation ?

Réponse courte

Oui, un salarié en préavis peut suivre une formation au Luxembourg, à condition que celle-ci soit en lien avec l'activité professionnelle et respecte les conditions contractuelles. Aucune disposition légale n'interdit la formation durant le préavis, mais elle ne peut être imposée que si elle relève des **obligations normales du poste** ou a été prévue contractuellement ou par accord collectif.

La formation doit se dérouler sur le **temps de travail**, sauf accord exprès du salarié, et le salarié conserve son droit à rémunération intégrale. Il est recommandé de limiter la formation aux actions strictement nécessaires à la **transmission des compétences** et d'éviter d'imposer des formations longues ou sans rapport avec la situation du salarié en préavis.

En cas de **dispense de préavis**, le salarié n'est plus tenu de suivre une formation sauf accord spécifique. L'employeur ne peut pas exiger de clause de remboursement des frais de formation pour une action réalisée pendant le préavis, la relation de travail étant appelée à prendre fin.

Définition

La période de préavis correspond à la durée légale ou conventionnelle qui s'écoule entre la notification de la **rupture du contrat de travail** (démission ou licenciement) et la cessation effective de la relation de travail. Durant cette période, le contrat subsiste avec l'ensemble de ses droits et obligations, sauf exceptions prévues par la loi. La formation professionnelle désigne tout dispositif permettant au salarié d'acquérir ou de développer des **compétences**, que ce soit par des formations internes, externes ou des actions de développement.

Questions fréquentes

Comment se prémunir d'un litige sur la formation en préavis ?

Documenter les échanges relatifs à la formation, justifier toute formation imposée par l'intérêt du service, informer le salarié par écrit des modalités et recueillir son accord pour les formations non obligatoires. Éviter les formations sans rapport avec sa situation.

Peut-on exiger un remboursement de formation pendant le préavis ?

Non. L'article L. 542-15 interdit toute clause de remboursement pour une formation réalisée pendant le préavis, la relation de travail étant appelée à prendre fin. La rémunération du salarié est par ailleurs intégralement maintenue durant la formation.

Que se passe-t-il en cas de dispense de préavis ?

En cas de dispense de préavis, le salarié n'est plus tenu de suivre une formation sauf accord spécifique. La dispense rompt l'exécution effective du contrat même si certaines obligations subsistent jusqu'à la cessation effective de la relation de travail.

Quelles formations privilégier pendant le préavis ?

Il est recommandé de limiter la formation aux actions strictement nécessaires à l'exécution des tâches résiduelles ou à la transmission des compétences aux successeurs. Les formations longues ou certifiantes sont déconseillées sauf demande expresse du salarié.

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

Un salarié en préavis peut-il suivre une formation au Luxembourg ?

Oui, à condition que la formation soit en lien avec l'activité professionnelle et respecte les conditions contractuelles. Aucune disposition légale ne l'interdit, mais elle ne peut être imposée que si elle relève des obligations normales du poste ou a été prévue contractuellement.

Une formation peut-elle être imposée pendant le préavis ?

Seulement si elle relève des obligations normales du poste ou a été prévue contractuellement ou par accord collectif. Une formation modifiant substantiellement les conditions de travail ou imposant une mobilité non prévue ne peut pas être imposée durant cette période.

Conditions d’exercice

Le salarié en préavis demeure soumis à l'ensemble de ses obligations contractuelles, mais des limites s'imposent à l'employeur pour toute formation imposée pendant cette période.

Condition	Détail
Formation imposable	Si elle relève des obligations normales du poste OU a été prévue contractuellement ou par accord collectif
Formation non imposable	Si elle modifie substantiellement les conditions de travail ou impose une mobilité non prévue
Accord du salarié	Requis pour toute formation hors temps de travail ou formation non obligatoire
Dispense de préavis	Le salarié n'est plus tenu de suivre une formation sauf accord spécifique

Modalités pratiques

La formation durant le préavis doit respecter les modalités ci-dessous.

Élément	Détail
Horaire	Sur le temps de travail, sauf accord exprès du salarié pour les heures hors horaire
Rémunération	Maintien intégral du salaire pendant la formation
Frais professionnels	Règles habituelles applicables (déplacements, hébergement)
Remboursement formation	Interdit : clause de remboursement impossible pour formation réalisée pendant le préavis

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter la formation** pendant le préavis aux actions strictement nécessaires à l'exécution des tâches résiduelles ou à la transmission des compétences aux successeurs. L'organisation de formations longues ou certifiantes durant le préavis est déconseillée, sauf si le salarié en fait la demande expresse.

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

Justifier par l'intérêt du service toute formation imposée et s'assurer qu'elle ne constitue pas une mesure vexatoire ou discriminatoire. Informer le salarié par écrit des modalités de la formation et recueillir son accord en cas de formation non obligatoire.

Documenter les échanges relatifs à la formation pendant le préavis pour prévenir tout litige. La transparence sur les objectifs et la durée de la formation est essentielle pour maintenir des relations professionnelles sereines jusqu'à la fin du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 et s. CT	Rupture du contrat de travail : droits et obligations pendant le préavis
Principes généraux CT	Bonne foi et exécution loyale du contrat subsistant pendant le préavis
Art. L.542-15 CT	Interdiction d'exiger un remboursement de formation en cas de rupture

Évitez d'imposer une formation dont l'utilité serait manifestement sans rapport avec la situation du salarié en préavis, afin d'éviter tout risque de contestation pour abus de droit ou détournement de procédure.

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.