L'entreprise peut-elle réserver certaines formations aux salariés expatriés ?

Réponse courte

Oui, sous **conditions strictes**. L'entreprise peut réserver certaines formations aux salariés en mobilité internationale — le terme « expatrié » n'ayant pas de définition juridique précise au Luxembourg —, à condition de respecter impérativement les **principes d'égalité de traitement** (articles L.251-1 et suivants du Code du travail).

Ces formations doivent répondre à un **besoin objectif et proportionné** lié à la mission internationale (adaptation linguistique, culturelle, réglementaire) et ne peuvent constituer une discrimination indirecte. L'employeur doit pouvoir **justifier objectivement** pourquoi ces formations sont nécessaires pour certains salariés et pas d'autres. Le temps de formation constitue du **temps de travail effectif** rémunéré, et les frais sont à la charge de l'employeur selon les règles de la formation professionnelle continue (articles L.542-1 et suivants).

Définition

Au Luxembourg, le **Code du travail ne définit pas juridiquement l'expatriation**. On entend généralement par salarié en mobilité internationale tout travailleur amené à exercer temporairement ou durablement son activité hors du territoire luxembourgeois dans le cadre de sa relation de travail.

Les **formations spécifiques** désignent tout dispositif de développement des compétences ciblant des besoins particuliers liés à cette mobilité (langues, interculturalité, droit local, sécurité internationale). Ces formations entrent dans le cadre général de la **formation professionnelle continue** (articles L.542-1 et suivants) et doivent respecter les principes de non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment se prémunir d'un contentieux pour discrimination ?

Formaliser une politique écrite précisant les critères d'accès, consulter les représentants du personnel, conserver les justifications de toute décision d'attribution, et documenter les critères appliqués pour tout refus ou attribution. Cette traçabilité protège en cas de litige.

Comment structurer un programme de formation internationale ?

En trois temps : avant le départ (langues, culture, droit local, sécurité), pendant la mission (suivi opérationnel) et pour le retour d'expatriation. Personnaliser selon le pays et les fonctions exercées, et suivre des indicateurs d'accès pour détecter toute disparité injustifiée.

L'entreprise peut-elle réserver certaines formations aux salariés expatriés ?

Oui, sous conditions strictes. Le terme « expatrié » n'a pas de définition juridique précise au Luxembourg. Les formations peuvent être réservées si elles répondent à un besoin objectif et proportionné lié à la mission internationale, sans constituer une discrimination indirecte.

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

Le temps de formation mobilité est-il rémunéré ?

Oui. Le temps de formation constitue du temps de travail effectif rémunéré, et les frais sont à la charge de l'employeur selon les règles de la formation professionnelle continue (articles L. 542-1 et suivants). Le cofinancement public reste possible selon L. 542-7 et suivants.

Quels critères justifient une formation spécifique mobilité ?

L'adaptation linguistique, culturelle et réglementaire, la nature des fonctions, les compétences requises et l'environnement de travail à l'étranger. Les exigences professionnelles essentielles et proportionnées sont admises selon l'article L. 252-1, sous réserve d'absence de discrimination indirecte.

Quels organismes peuvent dispenser ces formations ?

Les organismes agréés selon l'article L. 542-2 (établissements reconnus, chambres professionnelles). Le respect de cet agrément conditionne l'éligibilité au cofinancement public et la valeur certifiante de la formation pour le salarié en mobilité internationale.

Conditions d’exercice

Le principe de non-discrimination (articles L.251-1 et L.241-1) encadre strictement la différenciation dans l'accès à la formation. Une différenciation n'est admise que si elle est objectivement justifiée par la nature des fonctions et proportionnée au but poursuivi.

Critère	Exigence
Justification objective	La formation doit répondre à une exigence professionnelle essentielle et proportionnée
Critères légitimes	Nature des fonctions, compétences requises, environnement de travail à l'étranger
Absence de discrimination indirecte	Éviter que des critères neutres désavantagent systématiquement certaines catégories protégées
Motifs prohibés	Religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, race, origine ethnique, sexe (art. L.251-1 et L.241-1)
Cadre légal formations	Articles L.542-1 et suivants — organismes agréés selon art. L.542-2

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser les critères d'accès aux formations spécialisées et documenter ses décisions pour se prémunir contre tout reproche de discrimination.

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

Action	Contenu
Analyse des besoins	Compétences spécifiques requises pour la mobilité internationale (langues, droit local, sécurité)
Critères formalisés	Objectifs, liés à la nature des fonctions et à l'environnement de destination
Organismes agréés	Respect de l'art. L.542-2 (établissements reconnus, chambres professionnelles)
Cofinancement	Possible selon les dispositifs L.542-7 et suivants
Prise en charge des frais	À la charge de l'employeur sauf convention collective plus favorable
Traçabilité	Documentation des décisions et critères appliqués pour tout refus ou attribution

Pratiques et recommandations

Évaluer les besoins réels liés à la destination (langue, culture, droit local, sécurité) et structurer la formation en trois temps : avant le départ, pendant la mission, et pour le retour d'expatriation. Personnaliser les programmes selon le pays de destination et les fonctions exercées.

Formaliser une politique écrite précisant les critères d'accès aux formations spécialisées pour les salariés en mobilité, consulter les représentants du personnel sur cette politique, et conserver les justifications de toute décision d'attribution pour prévenir les contentieux devant le tribunal du travail.

Sensibiliser les managers aux risques de discrimination dans l'accès à la formation, mettre en place une procédure de réclamation interne en cas de refus, et suivre les indicateurs d'accès à la formation pour détecter toute disparité injustifiée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants	Cadre général de la formation professionnelle continue
Art. L.542-7	Finalités et bénéficiaires de la formation (adaptation, recyclage, promotion)
Art. L.542-2	Organismes de formation agréés
Art. L.251-1 et suivants	Principe général de non-discrimination
Art. L.251-2	Application à l'accès à la formation professionnelle
Art. L.241-1 et suivants	Non-discrimination fondée sur le sexe
Art. L.252-1	Exceptions légitimes (exigences professionnelles essentielles)

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

Les formations spécifiques à la mobilité internationale sont admises dès lors qu'elles reposent sur des **critères objectifs** liés aux exigences du poste et non sur des caractéristiques personnelles protégées. Le Centre pour l'Égalité de Traitement peut accompagner les salariés victimes de discrimination dans l'accès à la formation.

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.