L'employeur peut-il former un salarié pendant sa période de préavis ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut former un salarié pendant la **période de préavis** au Luxembourg. Aucune disposition du Code du travail n'interdit la formation durant cette période, et l'employeur conserve son **pouvoir d'organisation du travail**, y compris la mise en place de formations.

La formation doit cependant respecter le droit du salarié à s'absenter pour **recherche d'emploi** (jusqu'à **6 jours ouvrables** pour un préavis d'au moins un mois) et ne pas détourner l'objet du préavis. Il est recommandé de privilégier les formations courtes et utiles à la mission restante, et d'éviter les formations longues ou certifiantes sans **accord exprès** du salarié. Toute clause de remboursement des frais de formation devient inopérante pendant le préavis.

Définition

La **période de préavis** correspond à la durée qui s'écoule entre la notification de la résiliation du contrat de travail (démission ou licenciement) et la date effective de la **rupture du contrat**. Durant cette période, le salarié continue d'exécuter son travail et demeure soumis à l'ensemble des obligations contractuelles et légales, tout en bénéficiant des droits attachés à son statut. La **formation professionnelle**, qu'elle soit interne ou externe, vise à développer ou actualiser les compétences du salarié dans le cadre de son emploi.

Questions fréquentes

Faut-il l'accord du salarié pour organiser une formation pendant le préavis ?

L'accord du salarié n'est pas requis pour une formation obligatoire liée à la sécurité ou à la conformité réglementaire, mais il est recommandé pour toute formation non essentielle à l'exécution du travail restant. L'employeur doit fournir une information claire sur les objectifs et la durée de la formation. Il est conseillé d'éviter les formations longues ou certifiantes dont l'utilité excède la période de préavis, sauf accord exprès du salarié.

L'employeur peut-il organiser une formation pour un salarié pendant sa période de préavis ?

Oui, l'employeur peut former un salarié pendant la période de préavis au Luxembourg, car aucune disposition du Code du travail n'interdit la formation durant cette période. L'employeur conserve son pouvoir d'organisation du travail, y compris la mise en place de formations. La formation doit cependant respecter le droit du salarié à s'absenter pour recherche d'emploi et ne pas détourner l'objet du préavis.

Quelles limites s'imposent à l'organisation d'une formation pendant le préavis ?

La formation ne doit pas avoir pour effet de détourner l'objet du préavis, qui est de permettre au salarié de rechercher un nouvel emploi et à l'employeur d'organiser la succession du poste. Elle doit être compatible avec les absences autorisées pour recherche d'emploi, soit 6 jours ouvrables pour un préavis d'au moins un mois, conformément à l'article L.124-7 du Code du travail. Il est conseillé de privilégier les formations courtes et directement utiles à la mission restante.

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

Quelles précautions prendre pour organiser une formation pendant le préavis sans litige ?

Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités de la formation (objectifs, durée, compatibilité avec les absences pour recherche d'emploi) et de veiller à ce qu'elle ne prive pas le salarié de la possibilité d'exercer ses droits. La formation doit être directement utile à la mission du salarié jusqu'à la fin du préavis et ne pas alourdir inutilement ses obligations en période de transition. La jurisprudence luxembourgeoise confirme le pouvoir d'organisation de l'employeur pendant le préavis, sous réserve du respect des droits spécifiques du salarié.

Une clause de remboursement des frais de formation reste-t-elle applicable pendant le préavis ?

Toute clause de remboursement des frais de formation en cas de départ du salarié devient inopérante si la formation est dispensée pendant le préavis, la rupture du contrat étant déjà actée. Cette règle protège le salarié contre une utilisation abusive de la période de préavis pour créer des obligations financières sans fondement. Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités de toute formation organisée pendant le préavis.

Conditions d’exercice

La formation pendant le préavis est soumise aux conditions légales suivantes.

Condition	Détail
Absence d'interdiction légale	Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'interdit la formation d'un salarié pendant la période de préavis
Maintien du pouvoir de direction	Le salarié reste tenu d'exécuter loyalement son contrat jusqu'à son terme et l'employeur conserve son pouvoir de direction, incluant l'organisation du travail et la mise en place de formations
Limites	La formation ne doit pas avoir pour effet de détourner l'objet du préavis, qui est de permettre au salarié de rechercher un nouvel emploi et à l'employeur d'organiser la succession du poste
Droit à la recherche d'emploi	L'employeur doit veiller à ce que la formation ne porte pas atteinte au droit du salarié de s'absenter pour recherche d'emploi, conformément à l'article L.124-7 du Code du travail

Modalités pratiques

La mise en place d'une formation pendant le préavis doit respecter les modalités suivantes.

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

Aspect	Détail
Information du salarié	Une information claire sur les objectifs et la durée de la formation doit être fournie au salarié
Accord du salarié	Non requis pour une formation obligatoire liée à la sécurité ou à la conformité réglementaire, mais recommandé pour toute formation non essentielle à l'exécution du travail restant
Compatibilité avec les absences	La formation doit être compatible avec les absences autorisées pour recherche d'emploi, soit 6 jours ouvrables pour un préavis d'au moins un mois
Effet sur les droits du salarié	L'employeur doit s'assurer que la formation n'a pas pour effet de priver le salarié de la possibilité d'exercer ses droits pendant le préavis

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **privilégier** les formations courtes, directement utiles à la mission du salarié jusqu'à la fin du préavis, ou nécessaires pour garantir la sécurité au travail. **Éviter** l'organisation de formations longues ou certifiantes dont l'utilité excède la période de préavis, sauf accord exprès du salarié.

Toute clause de remboursement des frais de formation en cas de départ du salarié **devient inopérante** si la formation est dispensée pendant le préavis, la rupture du contrat étant déjà actée. Il est recommandé de **formaliser** par écrit les modalités de la formation et de **veiller** à la compatibilité avec les absences pour recherche d'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 et L.124-8 du Code du travail	Droits et obligations des parties durant le préavis, droit à la recherche d'emploi
Livre V du Code du travail	Dispositions générales sur la formation professionnelle continue
Jurisprudence luxembourgeoise	Confirmation du pouvoir d'organisation du travail de l'employeur pendant le préavis, sous réserve du respect des droits spécifiques du salarié

Aucune disposition légale n'exclut la formation pendant le préavis, sous réserve du respect des conditions précitées.

L'organisation d'une formation pendant le préavis doit toujours tenir compte du droit du salarié à s'absenter pour recherche d'emploi et ne doit pas constituer une entrave à l'exercice de ce droit, sous peine de contentieux.

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.

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