Le refus répété de se former constitue-t-il une faute ?

Réponse courte

Le **refus répété** d'un salarié de suivre une formation imposée par l'employeur au Luxembourg peut constituer une **faute disciplinaire**, à condition que la formation soit justifiée par les nécessités du poste, une obligation légale ou conventionnelle, et que le salarié ait été informé de ses obligations ainsi que des conséquences d'un refus injustifié.

Si le refus persiste sans motif légitime, une **sanction disciplinaire proportionnée** peut être envisagée, pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif personnel**, sous réserve du respect des droits de la défense et du principe de proportionnalité.

Chaque situation doit être analysée individuellement, en documentant toutes les démarches et en tenant compte de la nature de la formation, de la fréquence des refus et de leur impact sur l'organisation du travail.

Définition

Le **refus de se former** correspond à la situation dans laquelle un salarié s'oppose à participer à une action de formation professionnelle organisée ou imposée par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ce refus peut être ponctuel ou répété, et concerne aussi bien les **formations d'adaptation au poste** que celles liées à l'évolution des compétences ou à la reconversion professionnelle.

La notion de **faute** implique que le refus du salarié constitue une violation de ses obligations contractuelles ou légales, notamment lorsque la formation est imposée dans l'intérêt de l'entreprise ou pour répondre à une exigence légale ou conventionnelle.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder face à un refus de formation d'un salarié ?

L'employeur doit adresser une convocation écrite mentionnant le caractère obligatoire de la formation, puis en cas de refus, recueillir les motifs lors d'un entretien et analyser si ces motifs sont légitimes. Toutes les démarches doivent être documentées et la procédure disciplinaire ne peut être engagée qu'en cas de refus persistant sans motif légitime.

Le refus répété d'un salarié de suivre une formation peut-il constituer une faute ?

Oui, le refus répété de suivre une formation peut constituer une faute disciplinaire si la formation est justifiée par les nécessités du poste ou une obligation légale, et que le salarié a été informé de ses obligations et des conséquences d'un refus injustifié. Le refus sans motif légitime peut aboutir à une sanction disciplinaire proportionnée, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Quelles conditions doivent être remplies pour qu'un refus de formation soit considéré fautif ?

La formation doit être justifiée par les nécessités du poste, une évolution technique ou une obligation légale, et le salarié doit avoir été informé de son caractère obligatoire et des conséquences d'un refus. La formation doit également être nécessaire à l'exécution du contrat de travail et imposée dans le respect des dispositions légales et contractuelles.

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

Un salarié peut-il invoquer des motifs légitimes pour refuser une formation ?

Oui, des raisons médicales ou une incompatibilité avérée avec les fonctions peuvent constituer des motifs légitimes de refus que l'employeur doit prendre en compte. L'employeur doit analyser chaque situation individuellement et rechercher des solutions alternatives, comme un aménagement des modalités de formation.

Une sanction disciplinaire peut-elle être prononcée après un seul refus de formation ?

En principe, un premier refus doit donner lieu à un dialogue et à un rappel des obligations du salarié plutôt qu'à une sanction immédiate. Une procédure disciplinaire n'est justifiée qu'en cas de refus répété et persistant sans motif légitime, après que toutes les démarches de dialogue ont été épuisées et documentées.

Conditions d’exercice

Les conditions pour que le refus de formation soit considéré comme fautif sont les suivantes.

Condition	Détail
Justification de la formation	Nécessités du poste, évolution technique ou organisationnelle, ou obligation légale ou conventionnelle
Information du salarié	Nature, objectifs, durée de la formation et conséquences d'un refus injustifié communiqués
Légalité de l'imposition	Formation imposée dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles
Lien avec le contrat	Formation nécessaire à l'exécution du contrat de travail
Droits du salarié	Information sur l'égalité de traitement et le respect de la vie privée

Modalités pratiques

La procédure à suivre en cas de refus de formation se déroule comme suit.

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

Étape	Détail
Notification écrite	Convocation mentionnant le caractère obligatoire, les dates, lieu et objectifs de la formation
Vérification de l'adéquation	La formation doit être adaptée au poste et compatible avec les aptitudes du salarié
Entretien en cas de refus	Recueillir les motifs du refus et rappeler les obligations du salarié
Analyse des motifs	Vérifier si le refus est légitime (raisons médicales, incompatibilité avérée avec les fonctions)
Procédure disciplinaire	Si refus persistant sans motif légitime, engager la procédure dans le respect de la proportionnalité
Documentation	Traçabilité de tous les échanges et démarches obligatoire

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter** systématiquement toutes les démarches entreprises pour informer et accompagner le salarié dans le processus de formation, y compris les échanges écrits et les entretiens. L'employeur doit **privilégier** le dialogue et rechercher des solutions alternatives en cas de difficultés exprimées par le salarié, telles qu'un aménagement des modalités de formation.

En cas de refus répété, il convient d'**analyser** la situation au cas par cas, en tenant compte de la nature de la formation, de la fréquence des refus et des conséquences sur l'organisation du travail. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité du comportement, précédée d'un avertissement écrit, et respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et s. du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur et droits des salariés
Art. L.124-11 du Code du travail	Encadrement de la procédure disciplinaire et respect des droits de la défense
Art. L.251-1 et s. du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation
Jurisprudence luxembourgeoise	Refus injustifié et répété pouvant constituer une faute disciplinaire justifiant une sanction ou un licenciement

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

L'employeur doit toujours vérifier que la formation imposée est pertinente, adaptée au poste et que le salarié a été informé de ses obligations et des conséquences d'un refus. Toute sanction doit être précédée d'une analyse individualisée et d'une traçabilité des démarches, afin de limiter les risques de contestation.

Voir aussi

- Obligations légales de formation en tant qu'employeur
- Un salarié peut-il refuser une formation obligatoire ?
- Sanctions pour défaut de formation
- Clause de dédit-formation en droit luxembourgeois

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.