

L'entreprise peut-elle proposer des formations spécifiques aux salariés expatriés ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise peut proposer des **formations spécifiques** aux salariés expatriés, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Ces formations doivent répondre aux besoins liés à l'**expatriation**, comme la préparation à l'environnement culturel, linguistique, réglementaire ou professionnel du **pays d'accueil**, et peuvent être organisées en interne ou par un organisme externe, en présentiel ou à distance.

L'employeur doit prendre en charge les **frais** afférents à la formation, respecter un délai de prévenance raisonnable et formaliser par écrit les modalités de la formation. L'accord du salarié est requis si la formation a lieu hors temps de travail ou modifie substantiellement le contrat, et la formation obligatoire pour l'exercice des fonctions à l'étranger est considérée comme du **temps de travail effectif**.

Il est recommandé d'identifier les besoins individuels, d'assurer la traçabilité des actions de formation, d'associer le salarié à la définition du contenu et de garantir l'égalité d'accès à la formation. Une **clause de remboursement des frais** peut être prévue en cas de départ anticipé, sous conditions de validité.

Définition

Un **salarié expatrié** est un travailleur lié par un contrat de travail luxembourgeois, envoyé par son employeur pour exercer temporairement ou durablement son activité professionnelle hors du territoire luxembourgeois. La **formation spécifique** désigne tout dispositif d'acquisition de compétences ou de connaissances adapté aux besoins particuliers de l'expatriation, tels que la préparation à l'environnement **culturel, linguistique, réglementaire** ou professionnel du pays d'accueil.

La formation professionnelle continue vise à maintenir ou à développer les compétences des salariés, conformément à l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, y compris dans le contexte d'une mobilité internationale.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement entre salariés expatriés et salariés restant au Luxembourg en matière de formation ?

L'employeur doit veiller à ce que l'accès aux formations soit équitable pour tous les salariés, indépendamment de leur lieu d'affectation, et formaliser les modalités de prise en charge et d'engagement par écrit. L'égalité d'accès à la formation et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du dispositif.

L'accord du salarié est-il nécessaire pour l'inscrire à une formation dans le cadre de son expatriation ?

L'accord du salarié est requis si la formation intervient hors du temps de travail ou implique une modification substantielle du contrat de travail. Lorsque la formation est obligatoire pour l'exercice des fonctions à l'étranger, elle doit être considérée comme temps de travail effectif et rémunérée en conséquence.

Peut-on prévoir une clause de remboursement des frais de formation pour un salarié expatrié qui quitte l'entreprise ?

Oui, l'employeur peut prévoir une clause de remboursement des frais de formation en cas de départ anticipé du salarié, sous réserve du respect des conditions de validité posées par la jurisprudence luxembourgeoise, notamment le caractère raisonnable du montant, la durée limitée et la proportionnalité. Il est conseillé de formaliser cette clause par écrit et d'informer le salarié de ses obligations.

Qui prend en charge les frais de formation liés à l'expatriation d'un salarié ?

Les frais de formation liés à l'expatriation, comme les frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement et de matériel pédagogique, sont à la charge de l'employeur, sauf stipulation plus favorable au salarié. L'employeur doit également respecter un délai de prévenance raisonnable pour l'organisation de ces formations.

Une entreprise peut-elle proposer des formations spécifiques à ses salariés expatriés ?

Oui, l'entreprise peut proposer, organiser ou imposer des formations spécifiques aux salariés expatriés, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Ces formations doivent répondre aux besoins liés à l'expatriation comme la préparation à l'environnement culturel, linguistique, réglementaire ou professionnel du pays d'accueil.

Conditions d'exercice

L'employeur peut proposer, organiser ou imposer des formations spécifiques aux salariés expatriés sous plusieurs conditions.

Critère	Détail
Égalité de traitement	Respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail
Justification	La formation doit être justifiée par les exigences du poste à l'étranger ou par la nécessité d'assurer la sécurité, l'intégration et l'efficacité du salarié
Accord du salarié	Requis si la formation intervient hors du temps de travail ou implique une modification substantielle du contrat
Formation obligatoire	Lorsqu'obligatoire pour l'exercice des fonctions à l'étranger, doit être considérée comme temps de travail effectif
Traçabilité	L'employeur doit garantir la traçabilité des actions de formation et l'encadrement humain des dispositifs

Modalités pratiques

La mise en œuvre de ces formations obéit à des règles pratiques précises.

Modalité	Détail
Lieu et format	En interne ou par organisme externe, au Luxembourg ou à l'étranger, en présentiel ou à distance
Frais	À la charge de l'employeur (inscription, déplacement, hébergement, matériel pédagogique), sauf stipulation plus favorable au salarié
Délai de prévenance	Délai raisonnable respectant les contraintes personnelles du salarié et les obligations familiales liées à l'expatriation
Formalisation	Modalités écrites : objectifs, durée, contenu, prise en charge des frais, conséquences en cas de refus
Documentation	Assurer la documentation des échanges pour garantir la conformité et la traçabilité

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'**identifier en amont** les besoins spécifiques de chaque salarié expatrié, en tenant compte du pays de destination, du contexte professionnel local et des compétences requises. L'élaboration d'un **plan de formation individualisé** favorise l'adaptation et la réussite de la mission à l'étranger.

L'employeur peut **prévoir une clause de remboursement** des frais de formation en cas de départ anticipé du salarié, sous réserve du respect des conditions de validité posées par la jurisprudence luxembourgeoise (montant raisonnable, durée limitée, proportionnalité). Il est pertinent d'**associer le salarié** à la définition du contenu de la formation et d'assurer un suivi post-expatriation pour évaluer l'efficacité des dispositifs mis en place. L'égalité d'accès à la formation et la non-discrimination doivent être **garanties** à chaque étape.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-7</u> et s.	Obligation de l'employeur en matière de formation professionnelle continue et maintien de l'employabilité
Art. <u>L.251-1</u> et s.	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.312-1</u>	Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation
Jurisprudence nationale	Arrêt Cour d'appel du 18 décembre 2014 — encadrement de la validité des clauses de dédit-formation

Veillez à adapter le contenu et la durée des formations aux besoins réels de l'expatriation, à garantir l'égalité de traitement et à formaliser systématiquement les modalités de prise en charge et d'engagement du salarié pour prévenir tout litige ultérieur. Assurez la traçabilité des actions de formation et l'encadrement humain, notamment en cas de recours à des outils numériques.

Voir aussi

- [Égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel](#)
- [Quels critères pour garantir l'équité dans l'accès à la formation ?](#)
- [Obligations de formation pour les salariés intérimaires](#)
- [Formations pour salariés étrangers et apprentissage des langues](#)
- [Droits spécifiques à la formation selon le profil du salarié](#)

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.