

# Un salarié expatrié peut-il bénéficier de la formation continue ?

## Réponse courte

Un salarié expatrié bénéficiant d'un contrat de travail luxembourgeois et affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise a droit à la **formation continue**, dans les mêmes conditions que les salariés présents au Luxembourg, conformément aux articles **L.542-1 et suivants** du Code du travail. Ce droit s'applique indépendamment du lieu d'exécution du travail, sous réserve du maintien du lien contractuel et de l'affiliation.

L'employeur doit informer le salarié expatrié de ses droits, lui permettre d'accéder à la formation — notamment à distance si nécessaire — et respecter l'**égalité de traitement** (article **L.241-1**). Les modalités pratiques, y compris la prise en charge des frais de formation et de déplacement, doivent être définies contractuellement et adaptées à la situation d'expatriation.

## Définition

La formation continue au Luxembourg regroupe l'ensemble des actions permettant aux salariés d'actualiser, d'élargir ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pendant l'exécution de leur contrat de travail. Elle inclut les formations internes, les formations externes agréées, ainsi que des dispositifs spécifiques comme le congé individuel de formation prévu par la loi modifiée du 24 octobre 2007.

Un salarié expatrié est un salarié envoyé temporairement par son employeur luxembourgeois pour exercer son activité professionnelle à l'étranger, tout en restant lié à l'entreprise par un contrat de travail luxembourgeois et affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

## Questions fréquentes

### L'égalité de traitement s'applique-t-elle à la formation ?

Oui, le principe d'égalité de traitement (article L.241-1) impose que les salariés expatriés ne soient pas désavantagés en matière d'accès à la formation par rapport à leurs collègues au Luxembourg. Cette égalité conditionne la conformité aux obligations légales de l'employeur.

### La formation à distance est-elle une option valable ?

Oui, l'employeur doit permettre l'accès à la formation, notamment à distance si nécessaire. Le e-learning et les formations en visioconférence facilitent l'accès aux formations pour les expatriés malgré l'éloignement géographique du lieu de formation au Luxembourg.

### Le droit à la formation dépend-il du lieu d'exécution ?

Non, le droit s'applique indépendamment du lieu d'exécution du travail, sous réserve du maintien du lien contractuel et de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'éloignement géographique ne réduit pas les droits du salarié à la formation professionnelle continue.

### Quelle obligation d'information de l'employeur ?

L'employeur doit informer le salarié expatrié de ses droits en matière de formation continue. Cette information préalable garantit l'effectivité du droit et le respect des obligations légales de transparence sur les dispositifs de développement professionnel disponibles.

### Qui prend en charge les frais de formation ?

Les modalités pratiques, y compris la prise en charge des frais de formation et de déplacement, doivent être définies contractuellement et adaptées à la situation d'expatriation. La formalisation préalable évite les contestations sur le financement des dispositifs de formation.

### Un salarié expatrié peut-il bénéficier de la formation continue ?

Oui, un salarié expatrié sous contrat luxembourgeois et affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise a droit à la formation continue dans les mêmes conditions que les salariés au Luxembourg, conformément aux articles L.542-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le droit à la formation continue s'applique à tout salarié titulaire d'un contrat de travail luxembourgeois, indépendamment de son lieu d'exécution de la prestation de travail, sous réserve de l'affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois.

Le salarié expatrié bénéficie donc des mêmes droits à la formation continue que les salariés présents sur le territoire luxembourgeois, à condition que le lien contractuel et l'affiliation soient maintenus. Cette règle ne s'applique pas aux salariés détachés sous contrat local étranger ou aux salariés recrutés localement à l'étranger.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer le salarié expatrié de ses droits à la formation continue et lui permettre d'y accéder, notamment via des modalités à distance lorsque la présence physique n'est pas possible.

Pour le congé individuel de formation, la demande doit être introduite auprès du Service de la formation professionnelle du ministère compétent, selon les procédures prévues par la loi modifiée du 24 octobre 2007. L'employeur doit attester de la relation de travail et de l'affiliation du salarié au régime luxembourgeois.

Les modalités de prise en charge des frais de formation, de déplacement ou d'hébergement doivent être définies contractuellement, en tenant compte des spécificités de l'expatriation. La traçabilité des démarches et des formations suivies doit être assurée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans la lettre d'expatriation ou dans un avenant au contrat de travail les modalités d'accès à la formation continue pour le salarié expatrié, en précisant la prise en charge des coûts et les modalités d'organisation (présentiel, distanciel, e-learning).

L'information du salarié sur ses droits à la formation doit être assurée, y compris lors de missions à l'étranger. Il est conseillé de privilégier les formations accessibles à distance pour garantir l'effectivité du droit à la formation continue.

L'employeur doit respecter les délais et procédures applicables pour l'octroi des congés de formation, même lorsque le salarié est physiquement absent du territoire luxembourgeois. Un encadrement humain doit être prévu pour accompagner le salarié dans ses démarches.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.542-1</a> et s. Code du travail	Droit à la formation professionnelle continue
Art. <a href="#">L.241-1</a> Code du travail	Égalité de traitement
Art. <a href="#">L.121-6</a> Code du travail	Obligations générales de l'employeur
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Formation professionnelle continue
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle
Jurisprudence nationale	Maintien des droits à la formation en expatriation

L'employeur doit anticiper les contraintes logistiques et administratives liées à l'expatriation afin de garantir l'accès effectif du salarié expatrié à la formation continue. Le non-respect de ces obligations peut engager la responsabilité de l'employeur, notamment en cas de discrimination ou de manquement à l'égalité de traitement.

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.