Un salarié doit-il former son remplaçant durant son préavis ?

Réponse courte

Non, le **salarié n'est pas obligé de former son remplaçant** pendant son préavis, sauf si cette mission est explicitement prévue par son **contrat de travail**, sa **fiche de poste** ou un **usage interne reconnu**. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose cette obligation de manière générale.

Le salarié doit cependant continuer à **exécuter loyalement ses tâches habituelles** jusqu'à la fin du préavis. Si la **formation fait partie de ses missions habituelles** (par exemple dans une fonction d'encadrement ou de tutorat), il doit l'assurer pendant cette période. Toute demande de formation en dehors des **horaires contractuels** nécessite l'**accord exprès du salarié** et doit être **rémunérée comme du temps de travail effectif**.

En pratique, l'employeur ne peut pas imposer une **charge de travail supplémentaire** non prévue au contrat. Le refus d'assurer une formation non contractuelle ne peut justifier aucune **sanction disciplinaire**.

Définition

La **période de préavis** correspond au délai légal ou contractuel qui s'écoule entre la notification de la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) et la fin effective de la relation de travail. Durant cette période, le salarié demeure tenu d'exécuter son travail conformément à son contrat.

La **formation du remplaçant** désigne la transmission des connaissances, compétences, procédures ou informations nécessaires pour assurer la continuité du poste après le départ du salarié. Cette transmission peut prendre la forme d'une **formation pratique**, de la **rédaction de procédures**, ou d'une **période de recouvrement** entre le salarié sortant et son successeur.

Questions fréquentes

Dans quels cas un salarié doit-il assurer la formation de son remplaçant durant le préavis ?

Le salarié doit former son remplaçant uniquement si cette mission fait partie de ses fonctions habituelles (fonction d'encadrement, tutorat) ou si elle est prévue par une clause contractuelle explicite, sa fiche de poste, un usage interne documenté ou une convention collective applicable.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui refuse de former son remplaçant pendant le préavis ?

Non, aucune sanction disciplinaire ne peut être légalement fondée sur le refus d'assurer une formation non prévue contractuellement, car il ne s'agit pas d'un manquement aux obligations contractuelles du salarié.

Que se passe-t-il si l'employeur demande au salarié de former son remplaçant en dehors des horaires de travail ?

Toute demande de formation en dehors des horaires contractuels nécessite l'accord exprès du salarié et doit être rémunérée comme du temps de travail effectif, incluant les éventuelles heures supplémentaires selon les règles en vigueur.

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

Un salarié est-il obligé de former son remplaçant pendant son préavis au Luxembourg ?

Non, le salarié n'est pas obligé de former son remplaçant pendant son préavis, sauf si cette mission est explicitement prévue par son contrat de travail, sa fiche de poste ou un usage interne reconnu. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose cette obligation de manière générale.

Conditions d’exercice

Aucune disposition du **Code du travail luxembourgeois** n'impose expressément au salarié de former son remplaçant durant le préavis. Cette obligation ne découle ni de la loi, ni de la jurisprudence nationale, ni d'une pratique professionnelle généralisée au Luxembourg.

Toutefois, le salarié reste tenu d'exécuter **loyalement ses tâches habituelles** jusqu'au terme du préavis, conformément à l'**obligation d'exécution de bonne foi du contrat** établie par la jurisprudence et le droit civil luxembourgeois. Cette obligation de loyauté s'applique pendant toute la durée de la relation contractuelle, y compris pendant le préavis.

Si la **formation du remplaçant fait partie des missions habituelles** du salarié (par exemple, dans une fonction d'encadrement, de responsable d'équipe ou de tutorat explicitement prévue au contrat ou à la fiche de poste), cette tâche doit être assurée pendant le préavis comme toute autre mission habituelle.

L'obligation de loyauté ne peut toutefois être interprétée comme créant une **nouvelle obligation de formation** qui n'existerait pas dans les fonctions normales du salarié.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale spécifique, l'employeur ne peut contraindre un salarié à former son remplaçant, sauf si cette mission est prévue par :	Étape	Détail
clause contractuelle	Une **clause contractuelle** explicite dans le contrat de travail	
fiche de poste	Une **fiche de poste** détaillant les responsabilités de transmission	
usage interne reconnu	Un **usage interne reconnu** et documenté dans l'entreprise	
convention collective	Une **convention collective** applicable au secteur	

Si le salarié accepte volontairement de former son remplaçant, cette activité doit s'effectuer pendant les **horaires de travail habituels**, sans modification unilatérale des conditions de travail.

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

Toute demande de formation en dehors des **horaires contractuels** nécessite l'**accord exprès du salarié** et doit être **rémunérée comme du temps de travail effectif**, incluant les éventuelles heures supplémentaires selon les règles en vigueur.

L'employeur peut organiser une **période de passation** ou de **recouvrement** entre le salarié sortant et son remplaçant, mais ne peut imposer une **charge de travail supplémentaire** non prévue au contrat. Toute modification substantielle des missions pendant le préavis nécessite l'accord du salarié.

En cas de **refus du salarié** d'assurer une formation non prévue contractuellement, **aucune sanction disciplinaire** ne peut être légalement fondée sur ce motif, car il ne s'agit pas d'un manquement à ses obligations contractuelles.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Il est fortement recommandé d'**anticiper la transmission des connaissances** en organisant une période de recouvrement suffisante entre le salarié sortant et son remplaçant, dans la mesure du possible.

L'employeur peut **encourager la rédaction** de documents de passation, de procédures ou de manuels, mais ne peut exiger une formation orale ou pratique sans base contractuelle claire.

Pour les **postes stratégiques** ou à **hautes responsabilités**, il est conseillé d'intégrer dès l'embauche une **clause de passation** dans le contrat de travail ou dans le règlement interne, afin de sécuriser juridiquement la continuité du service en cas de départ.

Il est prudent de **formaliser par écrit** toute demande de formation du remplaçant et d'obtenir l'**accord explicite du salarié**, afin d'éviter tout litige ultérieur sur la nature des obligations pendant le préavis.

Pour les salariés :

Le salarié qui accepte de collaborer à la formation de son remplaçant doit s'assurer que cette mission :

- S'effectue pendant ses **horaires habituels de travail**
- Ne constitue pas une **surcharge de travail** excessive
- Est clairement définie dans son **périmètre** et sa **durée**

Le salarié peut proposer des **solutions alternatives** comme la rédaction de notes de passation ou la participation à des réunions de transmission, même s'il n'est pas tenu de le faire en l'absence d'obligation contractuelle.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.124-1 à L.124-12	résiliation du contrat de travail avec préavis et obligations des parties
Articles L.124-3 et L.124-4	durées de préavis selon l'ancienneté et modalités de notification
L'article 1134 du Code civil	obligation d'exécuter les conventions de bonne foi
Article 1134 du Code civil	exécution de bonne foi du contrat, y compris pendant le préavis : fondement du devoir de loyauté
Aucune disposition légale ni aucune jurisprudence nationale ne prévoit expressément l'obligation de former un remplaçant, sauf stipulation contractuelle ou usag	Disposition applicable

En l'absence de clause spécifique dans le contrat de travail ou la fiche de poste, il est juridiquement prudent de :

1. **Formaliser par écrit** toute demande de formation du remplaçant auprès du salarié en préavis
2. **Obtenir l'accord explicite** du salarié avant de lui confier cette mission
3. **Définir clairement** le périmètre, la durée et les modalités de cette formation
4. **S'assurer** que cette mission s'inscrit dans les horaires habituels de travail

Cette approche permet d'éviter tout **litige ultérieur** sur la nature des obligations pendant le préavis et garantit la sécurité juridique de l'employeur en cas de contestation.

Pour les postes à responsabilités ou stratégiques, il est recommandé d'intégrer une **clause de passation** dès la rédaction du contrat de travail initial.

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.