

Est-il pertinent d'anticiper un changement de poste par une formation préalable ?

Réponse courte

Oui, il est particulièrement pertinent d'anticiper un changement de poste par une formation préalable au sein d'une entreprise luxembourgeoise. L'employeur peut proposer ou imposer une telle formation si elle est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et en lien direct avec les compétences requises pour le futur poste.

Si le changement de poste entraîne une modification substantielle du contrat de travail (fonctions essentielles, lieu de travail, rémunération), l'accord écrit du salarié est obligatoire. En l'absence de modification substantielle, l'employeur peut organiser la formation dans le cadre de son pouvoir de direction, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié.

La formation doit être formalisée, dispensée pendant le temps de travail (ou avec accord écrit du salarié si en dehors), et respecter les règles relatives à la santé, la sécurité et l'égalité de traitement.

Définition

La formation en prévision d'un changement de poste désigne l'ensemble des actions de développement des compétences mises en œuvre par l'employeur pour préparer un salarié à occuper une nouvelle fonction ou un poste différent au sein de l'entreprise. Cette démarche vise à anticiper les besoins en compétences liés à une mobilité interne, à une évolution organisationnelle ou à une adaptation des effectifs.

Elle s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le Code du travail luxembourgeois et la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Conditions d'exercice

L'employeur peut proposer ou imposer une formation à un salarié en vue d'un changement de poste, à condition que cette formation soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise et qu'elle corresponde à une évolution prévisible ou décidée du poste de travail.

La formation doit être en lien direct avec les compétences requises pour le futur poste. Si le changement de poste implique une modification substantielle du contrat de travail (modification des fonctions essentielles, du lieu de travail ou de la rémunération), l'accord écrit du salarié est obligatoire conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

En l'absence de modification substantielle, l'employeur peut organiser la formation dans le cadre de son pouvoir de direction, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié, notamment l'égalité de traitement (article [L.251-1](#)) et la protection contre toute discrimination (article [L.241-1](#)).

Modalités pratiques

Les conditions de mise en œuvre de la formation en prévision d'un changement de poste varient selon que la formation se déroule sur le temps de travail ou en dehors.

Modalité	Règle applicable
Formation pendant le temps de travail	Temps assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel (art. L.131-7)
Formation hors horaire habituel	Accord écrit du salarié requis ; heures rémunérées ou récupérées (art. L.211-1 et suivants)
Information du salarié	Notification écrite des objectifs, du contenu et de la durée de la formation
Organisateur de la formation	Prestataire interne ou organisme externe agréé
Aides publiques	Cofinancement INFPC possible sous réserve de déclaration et justification (art. L.131-8 à L.131-14)
Santé et sécurité	Organisation conforme aux dispositions des art. L.312-1 et suivants

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit le projet de changement de poste et le plan de formation associé, afin de sécuriser la démarche et d'éviter tout litige ultérieur.

L'entretien professionnel constitue un cadre approprié pour évoquer les perspectives de mobilité interne et les besoins de formation. L'employeur doit veiller à l'adéquation entre la formation dispensée et les exigences du futur poste, ainsi qu'à l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés.

En cas de refus du salarié de suivre une formation préparatoire à un changement de poste, il convient d'analyser les motifs du refus et d'envisager des solutions alternatives, dans le respect du dialogue social et des droits individuels. Toute clause de remboursement des frais de formation en cas de départ anticipé du salarié doit être rédigée de manière précise et conforme à la jurisprudence nationale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.131-1</u> à <u>L.131-14</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue, modalités et financement
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail ; accord écrit du salarié requis
Art. <u>L.211-1</u> et suivants du Code du travail	Temps de travail et rémunération des heures de formation hors horaire
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail	Santé et sécurité au travail
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue
Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017	Formation professionnelle continue
Jurisprudence nationale	Modification substantielle du contrat et mobilité interne

Il est conseillé de consulter le délégué du personnel ou, le cas échéant, le comité mixte, avant d'engager une démarche de formation liée à un changement de poste, afin de garantir la transparence, la traçabilité et la conformité de la procédure.

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.