L'employeur peut-il former un salarié en prévision d'un changement de poste ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut former un salarié en prévision d'un **changement de poste**, dans le cadre de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** et de la mobilité interne, pour adapter les compétences du salarié aux exigences du futur poste, sous réserve de respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois.

L'**accord exprès du salarié** est requis si la formation implique une **modification substantielle** de ses conditions de travail (fonction, rémunération, lieu de travail) ou si elle se déroule en dehors du temps de travail. La formation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et intégrée au plan de formation, en assurant l'égalité de traitement et la traçabilité des démarches.

Définition

La **formation en prévision d'un changement de poste** désigne l'ensemble des actions visant à développer les compétences d'un salarié pour lui permettre d'occuper une nouvelle fonction au sein de l'entreprise. Cette démarche s'inscrit dans la **GPEC** et répond à la nécessité d'anticiper les **évolutions organisationnelles** ou technologiques.

La formation professionnelle continue permet d'adapter les compétences des salariés aux exigences de leur emploi actuel ou futur, conformément au cadre légal luxembourgeois. Elle constitue un outil essentiel pour accompagner la **mobilité interne** et garantir l'**employabilité** des salariés.

Questions fréquentes

Comment formaliser un parcours de formation en prévision d'un changement de poste ?

Il est recommandé de formaliser le projet de changement de poste et le parcours de formation par écrit, en précisant les objectifs, la durée, les modalités d'évaluation et les engagements réciproques. L'entretien professionnel constitue un outil privilégié pour identifier les besoins de formation en lien avec l'évolution des fonctions. Il convient de documenter chaque étape, d'assurer la traçabilité des échanges et de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés concernés.

Faut-il l'accord du salarié pour une formation préalable à une mobilité interne ?

L'accord exprès du salarié est obligatoire si la formation implique une modification substantielle des conditions de travail (mobilité géographique, changement de fonction, modification de la rémunération), en vertu de l'article L. 121-7 du Code du travail. Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'accord écrit est également indispensable. En revanche, si la formation relève de l'obligation d'adaptation de l'article L. 312-8 ou d'une clause de mobilité contractuelle, elle peut être imposée.

L'employeur peut-il former un salarié avant de lui confier un nouveau poste au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut former un salarié en prévision d'un changement de poste dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de la mobilité interne. La formation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et intégrée au plan de formation. L'accord exprès du salarié est requis si la formation implique une modification substantielle de ses conditions de travail ou si elle se déroule en dehors du temps de travail.

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

La rémunération est-elle maintenue pendant une formation préalable à un changement de poste ?

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération est obligatoire en vertu de l'article L. 312-6 du Code du travail. Les heures de formation sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail et à la rémunération, conformément à l'article L. 312-7. L'employeur peut également solliciter des aides publiques à la formation auprès de l'État sous réserve des critères de la loi modifiée du 19 décembre 2008.

Quels textes régissent la formation préalable à une mobilité interne au Luxembourg ?

Les articles L. 312-1 à L. 312-8 du Code du travail encadrent la formation professionnelle continue, l'obligation d'adaptation et les droits et obligations des parties. L'article L. 121-7 impose la nécessité de l'accord du salarié en cas de modification substantielle de son contrat. Les articles L. 251-1 et suivants garantissent la non-discrimination entre salariés, et la loi modifiée du 19 décembre 2008 encadre les aides publiques à la formation.

Conditions d’exercice

Condition	Détail
Justification	La formation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et la nécessité d'adapter les compétences du salarié aux exigences du futur poste.
Information du salarié	Le salarié doit être informé de la finalité de la formation.
Accord exprès	Si la formation implique une modification substantielle des conditions de travail (mobilité géographique, changement de fonction, modification de la rémunération), l'accord exprès du salarié est requis.
Imposition de la formation	La formation préalable ne peut être imposée que si elle relève de l'obligation d'adaptation (article L.312-8 du Code du travail) ou si une clause de mobilité ou d'adaptabilité est prévue au contrat.
Accord hors temps de travail	Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'accord écrit du salarié est indispensable.

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

Modalités pratiques

Situation	Modalité
Organisation	La formation peut être organisée en interne ou en externe, pendant ou en dehors du temps de travail.
Rémunération	Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération est obligatoire (article L.312-6 du Code du travail).
Assimilation au temps de travail	Les heures de formation sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail et à la rémunération (article L.312-7 du Code du travail).
Aides publiques	L'employeur peut solliciter des aides publiques à la formation auprès de l'État, sous réserve des critères de la loi modifiée du 19 décembre 2008.
Plan de formation	Le plan de formation de l'entreprise doit intégrer les actions de formation liées à la mobilité interne.
Égalité et traçabilité	L'égalité de traitement doit être assurée (articles L.251-1 et suivants du Code du travail) ; la traçabilité des démarches et l'encadrement humain du processus sont obligatoires.

Pratiques et recommandations

Formaliser le projet de changement de poste et le parcours de formation par écrit, en précisant les objectifs, la durée, les modalités d'évaluation et les engagements réciproques.

Informer clairement et préalablement le salarié sur les conséquences de la formation et du changement de poste pour prévenir tout litige relatif à la modification du contrat de travail. L'entretien professionnel (bonne pratique RH recommandée, sans obligation légale de périodicité biennale au Luxembourg) constitue un outil privilégié pour identifier les besoins de formation en lien avec l'évolution des fonctions.

Impliquer le salarié dans la définition de son parcours de formation pour favoriser l'adhésion au projet de mobilité interne et limiter les risques de contestation. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus, d'assurer la traçabilité des échanges et de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés concernés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.312-1 à L.312-8 du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligation d'adaptation, modalités de formation, droits et obligations des parties (L.312-9 régit le droit à la déconnexion des outils numériques).
Article L.121-7 du Code du travail	Modification du contrat de travail ; nécessité de l'accord du salarié en cas de modification substantielle.
Article L.312-6 du Code du travail	Maintien de la rémunération pendant la formation sur le temps de travail.
Article L.312-7 du Code du travail	Assimilation des heures de formation à du temps de travail effectif.
Bonnes pratiques RH / CCT applicables	L'entretien professionnel périodique est une pratique RH recommandée ; le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale générale d'entretien biennal (contrairement au droit français, Art. L. 6315-1 Code du travail français) ; l'Art. L.312-8 concerne la formation en matière de sécurité et de santé au travail.
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.).
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Encadrement des aides publiques à la formation.
Jurisprudence luxembourgeoise	Nécessité de l'accord exprès du salarié pour toute modification substantielle du contrat de travail, y compris par le biais d'une formation préalable à une mobilité interne, sauf clause contractuelle contraire.

Veillez à recueillir l'accord écrit du salarié lorsque la formation préalable au changement de poste implique une modification de ses conditions de travail ou se déroule en dehors de l'horaire habituel. Assurez la traçabilité des démarches, l'encadrement humain du processus et le respect de l'égalité de traitement entre les salariés.

Voir aussi

- Obligations de formation lors d'un reclassement interne
- Dispositifs pour accompagner la reconversion professionnelle
- Lien entre formation et GPEC
- Lien entre formation et évolution de carrière

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

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