

Une reconversion interne est-elle assimilable à une évolution professionnelle ?

Réponse courte

Une reconversion interne est considérée comme une forme d'évolution professionnelle au Luxembourg, mais elle ne s'assimile pas nécessairement à une progression hiérarchique ou salariale. Elle implique un changement de poste ou de fonction au sein de la même entreprise, souvent avec l'acquisition de nouvelles compétences ou l'adaptation à un métier différent.

L'évolution professionnelle, quant à elle, englobe un spectre plus large de situations, incluant promotions, mobilités horizontales ou verticales, et élargissement des missions. Ainsi, si toute reconversion interne relève de l'évolution professionnelle, l'inverse n'est pas toujours vrai : une évolution professionnelle ne correspond pas systématiquement à une reconversion interne.

Définition

La reconversion interne correspond au changement de poste ou de fonction d'un salarié au sein de la même entreprise, impliquant généralement l'acquisition de compétences nouvelles ou l'adaptation à un métier différent. Elle se distingue de l'évolution professionnelle, qui englobe toute progression ou modification de la situation professionnelle du salarié, incluant promotions, mobilités horizontales ou verticales, et élargissement des missions. Au Luxembourg, la reconversion interne est considérée comme une forme d'évolution professionnelle, mais elle ne se confond pas nécessairement avec une progression hiérarchique ou salariale.

Conditions d'exercice

La reconversion interne peut être initiée par l'employeur, notamment en cas de suppression de poste, d'inaptitude médicale ou de réorganisation, ou à la demande du salarié dans le cadre de son projet professionnel. L'accord du salarié est requis lorsque la reconversion entraîne une modification substantielle du contrat de travail, notamment en ce qui concerne la qualification, la rémunération ou le lieu de travail, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail. En cas de reclassement pour inaptitude reconnue, la procédure spécifique prévue aux articles [L.551-1](#) et suivants s'applique, impliquant l'intervention de la Commission mixte et la consultation du salarié.

L'employeur doit respecter l'égalité de traitement entre les salariés (article [L.241-1](#)) et garantir la non-discrimination lors de la sélection des candidats à la reconversion interne. Toute modification doit être formalisée et traçable, afin d'assurer la transparence et la sécurité juridique du processus.

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une reconversion interne suppose une analyse des compétences du salarié et l'identification d'un poste compatible avec son profil. Un plan de formation adapté peut être proposé, financé par l'entreprise ou via les dispositifs de cofinancement prévus par la loi modifiée du 19 décembre 2008 sur la formation professionnelle continue. Si la reconversion implique une modification substantielle du contrat, un avenant écrit doit être établi et signé par les deux parties.

En cas de reclassement pour raisons de santé, la procédure implique l'avis du médecin du travail, la saisine de la Commission mixte et la recherche active d'un poste adapté, conformément aux articles [L.551-1](#) et suivants. L'employeur doit documenter l'ensemble des démarches entreprises et informer le salarié de ses droits et des modalités de la reconversion.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la reconversion interne dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise. Un accompagnement individualisé, comprenant un bilan de compétences et un suivi post-reconversion, favorise l'adaptation du salarié à son nouveau poste. La transparence sur les critères de mobilité interne et les perspectives d'évolution professionnelle contribue à la motivation des salariés et à la prévention des litiges.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement, à la non-discrimination et à la traçabilité des démarches. Il est conseillé d'informer le salarié de ses droits, de recueillir son accord écrit en cas de modification substantielle et de formaliser la reconversion par un document précisant les nouvelles fonctions, la formation éventuelle et les conditions d'emploi.

Cadre juridique

- **Modification du contrat de travail** : articles [L.121-7](#) et suivants du Code du travail
- **Reclassement pour raisons de santé** : articles [L.551-1](#) à [L.551-7](#) du Code du travail
- **Égalité de traitement et non-discrimination** : article [L.241-1](#) du Code du travail
- **Formation professionnelle continue** : loi modifiée du 19 décembre 2008
- **Traçabilité et information du salarié** : principes généraux du Code du travail et jurisprudence nationale
- **Encadrement humain** : obligation d'accompagnement et de suivi lors des changements de poste

Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la mobilité et à la reconversion interne.

Formalisez systématiquement toute reconversion interne par un écrit détaillant les nouvelles fonctions, la formation prévue et les conditions d'emploi. Cette démarche protège l'employeur et le salarié en cas de contestation ultérieure et garantit la conformité avec les obligations légales luxembourgeoises.

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.