

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

Réponse courte

Une **reconversion interne** est juridiquement une **forme d'évolution professionnelle**, mais elle ne s'assimile pas systématiquement à une promotion : elle implique un changement de poste ou de métier au sein de la même entreprise, avec acquisition de compétences nouvelles, sans nécessairement progression hiérarchique ou salariale. La distinction entre les deux notions est cruciale pour qualifier le formalisme requis.

Lorsque la reconversion modifie une **clause essentielle** du contrat (fonction, classification, rémunération, lieu), un avenant écrit formalisant la modification est obligatoire sur le fondement des articles **L.121-3** et **L.121-4**, avec accord exprès du salarié. La procédure spécifique de **reclassement** pour raisons de santé (**L.551-1** et suivants) s'applique en cas d'inaptitude médicale. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** (**L.241-2** et **L.251-2**) dans la sélection et la mise en œuvre.

Définition

La **reconversion interne** désigne le changement de poste ou de fonction d'un salarié au sein de la même entreprise, impliquant l'acquisition de compétences nouvelles ou l'adaptation à un métier différent.

L'**évolution professionnelle** est une notion plus large, englobant promotions, mobilités horizontales et changements de poste, élargissements de missions et reconversions. Toute reconversion interne relève de l'évolution professionnelle, mais l'inverse n'est pas vrai : une promotion sans changement de métier n'est pas une reconversion.

Questions fréquentes

Comment financer la formation associée à une reconversion interne ?

L'employeur élabore un plan de formation individualisé, financé par l'entreprise. Un cofinancement INFPC est possible selon la loi modifiée du 19 décembre 2008. Le bilan de compétences préalable identifie les transferts possibles et les besoins de formation.

Comment garantir l'égalité de traitement dans la sélection ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement dans la sélection des candidats à la reconversion (**L.241-2** et **L.251-2**). Les critères doivent être objectifs et appliqués uniformément, sans discrimination fondée sur un motif prohibé.

La reconversion interne crée-t-elle un droit à promotion ?

La reconversion interne ne crée pas de droit subjectif à la promotion ni à un poste déterminé ; elle s'inscrit dans la politique RH de l'employeur. Elle peut s'intégrer à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de l'entreprise.

Quand un avenant écrit est-il obligatoire en cas de reconversion interne ?

Lorsque la reconversion modifie une clause essentielle du contrat (fonction, classification, rémunération, lieu), un avenant écrit est obligatoire sur le fondement des articles **L.121-3** et **L.121-4** du Code du travail, avec accord exprès du salarié.

Quelle différence entre reconversion volontaire et reclassement médical ?

La reconversion volontaire procède d'un projet professionnel ou d'une mobilité, tandis que le reclassement pour raisons de santé suit la procédure spécifique des articles L.551-1 et suivants : avis du médecin du travail et intervention de la Commission mixte de reclassement.

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

Une reconversion interne est juridiquement une forme d'évolution professionnelle, mais ne s'assimile pas systématiquement à une promotion : elle implique un changement de poste ou de métier dans la même entreprise, avec acquisition de compétences nouvelles, sans nécessairement progression hiérarchique.

Conditions d'exercice

La qualification du changement (substantiel ou non) détermine le formalisme requis ; en cas d'inaptitude médicale, la procédure de reclassement de l'article [L.551-1](#) et suivants s'impose.

Condition	Exigence
Initiative employeur	Suppression de poste, inaptitude, réorganisation
Initiative salarié	Projet professionnel, mobilité volontaire
Modification clause essentielle	Accord exprès du salarié, avenant écrit (L.121-3)
Reclassement pour santé	Procédure spécifique L.551-1 et suivants
Égalité de traitement	Sélection des candidats sans discrimination (L.241-2 , L.251-2)
Formation adaptée	Plan de formation pour l'acquisition des compétences nouvelles

Modalités pratiques

La reconversion suppose une analyse des compétences du salarié, l'identification d'un poste compatible, un plan de formation adapté et la formalisation par avenant si une clause essentielle est modifiée.

Démarche	Précision
Analyse des compétences	Bilan préalable des compétences détenues et transférables
Identification du poste	Compatibilité avec le profil, perspectives d'adaptation
Plan de formation	Adapté à l'acquisition des compétences nouvelles
Cofinancement INFPC	Possible selon la loi modifiée du 19 décembre 2008
Avenant écrit	Si clause essentielle modifiée (<u>L.121-3</u>)
Reclassement médical	Avis médecin du travail, Commission mixte (<u>L.551-1</u> et suivants)
Information délégation	Critères généraux soumis à <u>L.414-9</u> (? 150 salariés)
Documentation complète	Échanges, formations, décisions tracés au dossier

Pratiques et recommandations

Intégrer la reconversion interne à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de l'entreprise.

Réaliser un bilan de compétences préalable pour identifier les transferts possibles et les besoins de formation.

Élaborer un plan de formation individualisé, financé par l'entreprise ou cofinancé par l'INFPC.

Formaliser par un avenant écrit toute reconversion modifiant une clause essentielle (fonction, classification, rémunération).

Garantir l'égalité de traitement dans la sélection des candidats à la reconversion (L.241-2, L.251-2).

Suivre régulièrement l'adaptation du salarié à son nouveau poste avec des points d'étape documentés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-3</u> du Code du travail	Forme écrite du contrat et de l'avenant
Art. <u>L.121-4</u>	Pouvoir de direction (modification non substantielle)
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Égalité de traitement, champ promotion
Art. <u>L.312-9</u>	Obligation d'adaptation des salariés à l'emploi
Art. <u>L.551-1</u> à <u>L.551-7</u>	Reclassement pour raisons de santé
Art. <u>L.414-9</u>, point 3	Co-décision sur critères généraux (? 150 salariés)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue, INFPC

La reconversion interne ne crée pas de droit subjectif à la promotion ni à un poste déterminé ; elle s'inscrit dans la politique RH de l'employeur. La distinction entre reconversion volontaire et reclassement pour inaptitude médicale est cruciale, la seconde étant strictement encadrée par les articles [L.551-1](#) et suivants.

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.