# Le salarié a-t-il droit à un accompagnement en cas de changement de fonction ?

## Réponse courte

Le salarié ne bénéficie pas d'un droit général à l'accompagnement lors d'un changement de fonction selon le Code du travail luxembourgeois. Toutefois, l'employeur doit mettre en place des mesures d'accompagnement dans certaines situations précises, notamment pour garantir la sécurité, la santé, l'adaptation à l'emploi, l'égalité de traitement et, de façon obligatoire, lors d'un reclassement pour inaptitude médicale.

En dehors des cas de reclassement, l'accompagnement dépend principalement de la politique interne de l'entreprise, sous réserve du respect des obligations légales. L'employeur doit veiller à ce que le salarié dispose des compétences nécessaires et prévenir les risques liés à la transition, en adaptant les mesures d'accompagnement à la situation individuelle du salarié.

## Définition

Le changement de fonction correspond à la modification des tâches, responsabilités ou du poste occupé par un salarié au sein de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Cette modification peut résulter d'une mobilité interne, d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une réorganisation des services, sans nécessairement entraîner une modification du contrat de travail. L'accompagnement du salarié désigne l'ensemble des mesures de soutien, d'information, de formation ou d'intégration mises en œuvre pour faciliter la prise de nouvelles fonctions.

## Questions fréquentes

**Comment respecter le principe d'égalité de traitement lors d'un changement de fonction ?**

L'employeur doit appliquer uniformément les mesures d'accompagnement aux salariés comparables (article L.241-2), formaliser une charte de mobilité interne accessible à tous et adapter les mesures aux situations particulières (inaptitude, retour de longue absence, handicap).

**Le salarié a-t-il un droit général à l'accompagnement en cas de changement de fonction ?**

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de droit général à l'accompagnement en cas de changement de fonction. L'accompagnement devient obligatoire uniquement dans deux situations : reclassement pour inaptitude médicale et adaptation au poste au titre de l'obligation de sécurité.

**Pourquoi documenter chaque étape de l'accompagnement d'un changement de fonction ?**

La documentation (entretien préalable, plan de formation, points d'étape, bilan d'intégration) permet de résister à une contestation. Le compte rendu signé doit être conservé cinq ans pour démontrer le respect des obligations de sécurité et d'égalité de traitement.

**Quelles mesures concrètes peut prévoir l'employeur pour accompagner un changement de fonction ?**

L'employeur peut prévoir une évaluation des besoins par entretien préalable, une information écrite des nouvelles missions, un plan de formation adapté, une période d'intégration, un tutorat ou parrainage, des aménagements raisonnables et un suivi documenté conservé cinq ans.


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

**Quelles sont les situations où l'accompagnement est obligatoire au Luxembourg ?**

L'accompagnement est obligatoire dans deux cas : le reclassement pour inaptitude médicale (articles L.551-1 à L.551-13 du Code du travail) et l'adaptation à l'évolution du poste au titre de l'obligation générale de sécurité et de santé (article L.312-1).

**Un changement de fonction nécessite-t-il un avenant écrit au contrat ?**

Oui, toute mutation constituant une modification substantielle du contrat requiert un avenant écrit signé par le salarié, conformément aux articles L.121-3 et L.121-4. La modification d'une clause essentielle (fonction, responsabilités, rémunération) ne peut être imposée sans accord.

## Conditions d’exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas explicitement un droit général à l’accompagnement lors d’un changement de fonction. Toutefois, plusieurs obligations légales de l’employeur imposent la mise en place de mesures d’accompagnement dans certaines situations. L’employeur doit assurer la sécurité et la santé des salariés (articles L.312-1 et suivants), adapter les salariés à l’évolution de leur emploi (article L.131-1), garantir l’égalité de traitement (article L.241-1) et respecter le principe de non-discrimination. Lorsque le changement de fonction découle d’une inaptitude médicale reconnue par le médecin du travail, l’accompagnement devient obligatoire, notamment dans le cadre du reclassement (article L.326-1).

## Modalités pratiques

L’accompagnement peut inclure différentes mesures selon la nature du changement de fonction et les besoins du salarié : information sur les nouvelles missions, formation adaptée, période d’intégration, tutorat ou suivi individualisé. En cas de reclassement pour inaptitude, l’employeur doit proposer des mesures concrètes d’accompagnement, telles que la formation ou l’adaptation du poste, en concertation avec le salarié et le médecin du travail. Pour les autres changements de fonction, l’accompagnement dépend principalement de la politique interne de l’entreprise, sous réserve du respect des obligations légales. L’employeur doit s’assurer que le salarié dispose des compétences requises et prévenir les risques psychosociaux liés à la transition.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités d’accompagnement dans une procédure interne ou une charte de mobilité, en précisant les étapes d’information, d’évaluation des besoins en formation et de suivi post-changement. Un entretien préalable avec le salarié permet d’anticiper les difficultés et d’identifier les mesures d’accompagnement appropriées. La traçabilité des actions menées (compte rendu d’entretien, plan de formation, attestations) est essentielle en cas de contestation. L’implication des représentants du personnel est conseillée, notamment lors de changements collectifs ou de réorganisations. L’absence d’accompagnement adéquat, en cas de nécessité avérée, peut engager la responsabilité de l’employeur pour manquement à ses obligations légales.


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

## Cadre juridique

- **Article L.131-1 du Code du travail** : Obligation de formation et d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.
- **Articles L.312-1 et suivants du Code du travail** : Obligation de sécurité et de santé au travail.
- **Article L.326-1 du Code du travail** : Reclassement pour inaptitude médicale, mesures d'accompagnement obligatoires.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables en matière d'accompagnement lors des mobilités internes.
- La jurisprudence nationale rappelle l'obligation de l'employeur de veiller à l'adéquation entre les compétences du salarié et les exigences du poste, et la nécessité de mesures d'accompagnement en cas de préjudice avéré.

L'accompagnement doit être adapté à la situation individuelle du salarié et documenté. En cas de changement de fonction impliquant une modification substantielle des tâches ou des conditions de travail, il est recommandé de formaliser par écrit les mesures d'accompagnement et d'obtenir l'accord du salarié sur le nouveau périmètre de ses fonctions.

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