

Une mobilité interne peut-elle être subordonnée à une formation préalable ?

Réponse courte

Une mobilité interne peut être subordonnée à une **formation préalable** si cette exigence est objectivement justifiée par les compétences requises pour le nouveau poste. L'employeur doit démontrer que la formation est **indispensable**, notamment en cas de changement de métier, d'acquisition de compétences techniques spécifiques, ou d'exigences réglementaires particulières.

La condition de formation préalable doit être clairement communiquée et **formalisée par écrit** avant la mise en œuvre de la mobilité. Le temps de formation est considéré comme **temps de travail effectif** et doit être rémunéré selon les dispositions du Code du travail. En cas de modification substantielle du contrat, l'**accord écrit du salarié** est requis conformément à l'article [L.121-7](#).

Le refus du salarié de suivre la formation proposée empêche la mise en œuvre de la mobilité, sauf existence d'une **clause contractuelle expresse** prévoyant cette possibilité. L'exigence de formation doit rester strictement nécessaire et **proportionnée** aux besoins du poste, sous peine d'être requalifiée en modification abusive du contrat de travail.

Définition

La **mobilité interne** correspond à un changement de poste, de fonction ou de service d'un salarié au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail. Elle peut être initiée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ou par le salarié dans le cadre de son **évolution professionnelle**, et s'inscrit dans la gestion des ressources humaines et l'adaptation aux besoins de l'organisation.

La mobilité interne peut prendre plusieurs formes : **verticale** (promotion hiérarchique), **horizontale** (changement de service ou de métier de niveau équivalent) ou **géographique** (mutation sur un autre site). Elle doit respecter le cadre contractuel, les droits fondamentaux du salarié, et le principe d'**égalité de traitement** prévu par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Justification objective	Formation indispensable pour l'exercice effectif du nouveau poste
Modification substantielle	Accord exprès et écrit du salarié obligatoire (Article L.121-7)
Égalité de traitement	Non-discrimination à chaque étape du processus
Proportionnalité	Exigence de formation strictement nécessaire et proportionnée
Clauses contractuelles	Respect du contrat et des conventions collectives applicables
Refus du salarié	Empêche la mobilité sauf clause expresse ou justification impérieuse
Rémunération	Maintien de la rémunération pendant la période de formation

Modalités pratiques

Étape	Description	Base légale
Communication préalable	Condition de formation communiquée clairement et par écrit avant la mobilité	Article L.121-4
Contenu détaillé	Préciser nature, durée, objectifs, contenu de la formation et certification visée	Loi 19.12.2008
Temps de formation	Considéré comme temps de travail effectif et rémunéré en conséquence	Article L.211-1
Procédure de modification	Respect de l'article L.121-7 si modification substantielle en défaveur	Article L.121-7
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus	Article L.121-7
Droit au refus	Mobilité non imposable en cas de refus sauf clause contractuelle valide	Droit contractuel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de mobilité interne dans une **politique RH écrite** ou un accord d'entreprise, en précisant les cas où une formation préalable peut être exigée. L'employeur doit veiller à la **transparence du processus**, au respect de l'égalité de traitement entre tous les salariés, et à la traçabilité documentée de toutes les décisions prises.

La formation préalable doit être **adaptée aux besoins réels du poste** et permettre au salarié d'acquérir effectivement les compétences requises dans un délai raisonnable. Il est conseillé d'associer les **représentants du personnel** à la définition des critères de mobilité et des modalités de formation, conformément aux attributions de la délégation du personnel.

Toute décision de mobilité conditionnée à une formation doit être **motivée, documentée et encadrée** par un suivi RH régulier, afin de prévenir tout litige relatif à une discrimination, un abus de droit ou une modification abusive du contrat. L'employeur doit pouvoir justifier que la formation demandée est strictement nécessaire pour l'exercice du nouveau poste.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit évaluer les alternatives possibles (formation adaptée, autre poste, maintien au poste actuel) avant toute décision susceptible d'affecter la relation contractuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue (loi modifiée)
Article <u>L.121-7</u>	Modification substantielle du contrat de travail
Article <u>L.121-4</u>	Contenu obligatoire du contrat de travail
Article <u>L.211-1</u>	Durée du travail et temps de travail effectif
Articles <u>L.251-1</u> et suivants	Non-discrimination et égalité de traitement
Articles <u>L.414-2</u> et suivants	Attributions de la délégation du personnel

L'employeur doit s'assurer que la formation préalable imposée est **strictement nécessaire et proportionnée** aux exigences objectives du nouveau poste. Toute exigence excessive, non justifiée ou discriminatoire peut être requalifiée en entrave à la mobilité ou en modification abusive du contrat de travail.

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.