

# Le salarié peut-il exiger une formation préalable à une mobilité interne ?

## Réponse courte

Le salarié ne peut pas exiger de façon automatique une **formation préalable** à une mobilité interne. L'employeur n'a l'obligation de proposer une formation que si le nouveau poste nécessite des **compétences nouvelles** et que l'absence de formation rend objectivement impossible l'exercice de ce poste.

Le salarié peut toutefois demander une formation préalable, de préférence par écrit, et l'employeur doit alors évaluer les **écarts de compétences**. Si la mobilité interne est initiée par l'employeur et que le salarié ne possède pas les compétences requises, l'employeur doit proposer une **formation adaptée**. Un refus de formation manifestement nécessaire peut être contesté devant le **tribunal du 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 initial. Elle peut être initiée par l'employeur ou le salarié, et s'inscrit dans la gestion des carrières et l'optimisation des ressources humaines. La **formation préalable** à une mobilité interne désigne l'acquisition, avant la prise de fonction, des compétences nécessaires à l'exercice du nouveau poste envisagé.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le salarié ne bénéficie pas d'un **droit automatique** à une formation préalable lors d'une mobilité interne. Selon les principes généraux du Code du travail, l'employeur doit veiller à l'**adaptation des salariés** à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, mais cette obligation vise principalement le poste occupé et non l'accès à un nouveau poste par mobilité interne.

Toutefois, si la mobilité interne implique un **changement substantiel des tâches** nécessitant des compétences nouvelles, et si l'absence de formation rend objectivement impossible l'exercice du nouveau poste, l'employeur doit apprécier la nécessité d'une formation. Cette obligation s'applique également dans le cadre de la **prévention des risques professionnels** (articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à la sécurité et santé au travail).

## Modalités pratiques

Le salarié peut formuler une **demande de formation** préalable auprès de l'employeur, de préférence par écrit et avant la prise de poste. L'employeur procède alors à une **analyse des écarts de compétences** entre le poste actuel et le poste cible. Si la mobilité interne résulte d'une décision de l'employeur (réorganisation, adaptation), ce dernier doit s'assurer que le salarié possède les compétences requises ou, à défaut, lui proposer une **formation adaptée**.

En l'absence de disposition conventionnelle ou d'accord collectif imposant une formation préalable, l'employeur conserve une **marge d'appréciation** sur l'opportunité et le contenu de la formation. Un refus de formation, alors qu'elle est manifestement nécessaire à l'exercice du nouveau poste, peut être **contesté devant le tribunal du travail**.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'**intégrer systématiquement l'évaluation des besoins en formation** dans le processus de mobilité interne, notamment par des entretiens individuels et des analyses de poste. Les accords collectifs ou plans de formation peuvent prévoir des dispositifs spécifiques pour accompagner les mobilités internes, mais leur existence n'est pas obligatoire.

Pour **limiter les risques de contentieux**, il est conseillé de **formaliser par écrit** les conditions de la mobilité interne, y compris les éventuelles actions de formation, leur durée et leur prise en charge. Les salariés sont invités à **anticiper leurs besoins en formation** et à dialoguer avec leur hiérarchie ou le service RH dès l'expression d'un projet de mobilité.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - **Articles L.542-1 et suivants** : Formation professionnelle continue.
  - **Articles L.241-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination dans l'accès à la formation.
  - **Articles L.411-1 et suivants** : Information et consultation de la délégation du personnel.
  - **Articles L.312-1 et suivants** : Sécurité et santé au travail (formation à la sécurité).
- Conventions collectives ou accords d'entreprise applicables, sous réserve de dispositions plus favorables.

**L'absence de formation préalable** ne peut justifier un refus de mobilité interne que si le salarié démontre que l'exercice du nouveau poste serait **objectivement impossible** sans acquisition de compétences spécifiques. Il est **essentiel de documenter** toute demande de formation, d'assurer la **traçabilité des échanges** et d'évaluer précisément les exigences du poste cible. L'égalité de traitement et l'encadrement humain du processus doivent être garantis à chaque étape.

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.