Le contrat de travail peut-il imposer une clause de coopération inter-départements au Luxembourg ?

Réponse courte

Le contrat de travail **peut imposer une clause de coopération** inter-départements au Luxembourg, à condition que celle-ci soit **explicitement mentionnée** dans le contrat ou dans un avenant signé par le salarié. La clause doit être **rédigée de façon précise**, respecter la qualification et les fonctions du salarié, et ne pas entraîner de **modification substantielle** du contrat sans l'accord écrit du salarié.

La clause doit également respecter les principes de **bonne foi, de proportionnalité**, d'égalité de traitement, et ne pas porter atteinte aux **droits fondamentaux du salarié**, notamment en matière de santé, sécurité et vie privée. Toute évolution importante des missions liées à la coopération nécessite l'**accord préalable** du salarié.

Définition

La clause de coopération inter-départements est une **stipulation contractuelle** par laquelle un salarié s'engage à collaborer activement avec d'autres services ou départements de l'entreprise, en complément de ses missions principales. Elle vise à **organiser la transversalité**, le partage d'informations ou la participation à des projets communs, tout en restant dans le cadre des fonctions définies au contrat de travail.

Cette clause **formalise l'obligation de coopération** au sein de l'entreprise, sans pour autant permettre une modification unilatérale des fonctions, de la qualification ou des conditions essentielles du contrat de travail du salarié.

Questions fréquentes

Faut-il consulter les représentants du personnel ?

Une concertation préalable avec les représentants du personnel est conseillée lorsque la clause est susceptible d'avoir un impact collectif. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables.

La clause peut-elle imposer une mobilité fonctionnelle ?

Non, la clause ne doit pas être utilisée pour imposer une mobilité fonctionnelle ou hiérarchique non prévue initialement. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises apprécient la proportionnalité de la clause au regard des intérêts de l'entreprise et de la protection du salarié.

Le contrat de travail peut-il imposer une clause de coopération inter-départements au Luxembourg ?

Oui, le contrat peut imposer une clause de coopération inter-départements, à condition qu'elle soit explicitement mentionnée dans le contrat ou un avenant signé. La clause doit être précise, respecter la qualification du salarié et ne pas entraîner de modification substantielle sans accord.

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

Quelle différence entre coopération et modification des fonctions ?

La clause formalise l'obligation de coopération sans permettre une modification unilatérale des fonctions, de la qualification ou des conditions essentielles du contrat. Toute évolution substantielle des missions liées à la coopération nécessite l'accord préalable et écrit du salarié.

Quelles modalités préciser pour la coopération inter-départements ?

Le contrat doit préciser les départements ou services concernés, la nature des interactions attendues (réunions, échanges, groupes de travail), les limites en termes de charge et de temps de travail, et les modalités de reporting, d'évaluation ou de traçabilité.

Quels articles encadrent la coopération inter-départements ?

Les articles L.121-1 et L.124-7 (modification du contrat), L.211-1 et suivants (durée du travail), L.251-1 (égalité de traitement) et L.312-1 et L.312-2 (santé et sécurité) du Code du travail encadrent ces clauses.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Formation	L'introduction d'une clause de coopération inter-départements est licite à condition de respecter les principes de bonne foi contractuelle, de proportionnalité et d'égalité de traitement entre salariés (article L.251-1 du Code du travail). La clause doit être rédigée de façon précise, indiquer les contours de la coopération attendue, et ne pas entraîner une modification substantielle des fonctions ou de la qualification professionnelle du salarié sans son accord exprès (article L.121-1 et L.124-7 du Code du travail)
Protection des données	La clause ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de respect de la vie privée, de santé, de sécurité au travail (articles L.312-1 et L.312-2 du Code du travail), ni servir à contourner les règles relatives à la modification du contrat, à la délégation de pouvoirs ou à la subordination hiérarchique

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

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

Élément	Détail
Conditions requises	Les départements ou services concernés par la coopération,
Information	La nature des interactions attendues (réunions, échanges d'informations, participation à des groupes de travail, etc.),
Temps de travail	Les limites de la coopération, notamment en termes de charge de travail, de respect du temps de travail contractuel et de non-dépassement des horaires légaux (articles L.211-1 et suivants du Code du travail),
Objectifs	Les modalités de reporting, d'évaluation ou de traçabilité de la coopération
Lieu d'exécution	L'employeur doit s'assurer que la mise en œuvre de la clause n'entraîne ni surcharge de travail, ni confusion des responsabilités, ni atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié. Toute évolution substantielle des missions relevant de la coopération nécessite l'accord préalable et écrit du salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** la portée de la clause de coopération à des missions compatibles avec la qualification et la description de poste du salarié. L'employeur doit **informer** clairement le salarié des attentes liées à la coopération inter-départements lors de l'embauche ou de toute modification du contrat.

Une concertation préalable avec les représentants du personnel est **conseillée** lorsque la clause est susceptible d'avoir un impact collectif. Il convient de **veiller** à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables.

La clause ne doit pas être **utilisée** pour imposer une mobilité fonctionnelle ou hiérarchique non prévue initialement. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises **apprécient** la proportionnalité de la clause au regard des intérêts de l'entreprise et de la protection du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Jurisprudence nationale sur la modification du contrat de travail, la qualification professionnelle et la protection des droits fondamentaux du salarié	—

Assurez-vous que la clause de coopération ne serve pas à imposer indirectement des changements substantiels de fonctions ou de conditions de travail sans l'accord écrit du salarié. Toute modification non acceptée peut entraîner la nullité de la clause ou la requalification de la relation de travail par les juridictions compétentes. Prévoyez une traçabilité des échanges et un encadrement

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

humain pour garantir le respect des droits du salarié.

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.