

# Un salarié protégé peut-il refuser une mutation imposée ?

## Réponse courte

Un salarié protégé peut refuser une mutation imposée si celle-ci constitue une modification substantielle de son contrat de travail (lieu, fonctions, horaires, rémunération). Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement sans le respect de la procédure spécifique.

En cas de refus, l'employeur ne peut ni imposer la mutation ni engager de procédure disciplinaire ou de licenciement sans avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Toute mesure prise en violation de cette procédure est nulle et sans effet, et le salarié protégé conserve l'intégralité de ses droits tant qu'aucune autorisation n'a été délivrée.

## Définition

Le salarié protégé désigne tout salarié bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement ou la modification substantielle de son contrat de travail, en raison de son mandat ou de sa situation (délégué du personnel, membre du comité mixte, délégué à la sécurité, femme enceinte, etc.). La mutation correspond à la modification du lieu de travail ou des fonctions du salarié, décidée unilatéralement par l'employeur, pouvant constituer une modification substantielle du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

La mutation imposée à un salarié protégé ne peut être assimilée à une simple mesure d'organisation interne si elle entraîne une modification substantielle des conditions de travail (lieu, horaires, fonctions, rémunération). En vertu de l'article L.415-11 du Code du travail, toute modification substantielle du contrat d'un salarié protégé requiert l'accord préalable du salarié et, en cas de refus, l'autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou, selon le cas, du tribunal du travail. Le refus du salarié protégé de se soumettre à une mutation substantielle ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement sans la procédure spécifique de protection.

## Modalités pratiques

Avant d'imposer une mutation à un salarié protégé, l'employeur doit notifier par écrit la proposition de modification, en précisant la nature et la portée de la mutation envisagée. Le salarié dispose d'un délai raisonnable pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de refus, l'employeur ne peut ni imposer la mutation ni engager une procédure disciplinaire ou de licenciement sans solliciter l'autorisation préalable de l'ITM. Toute mesure prise en violation de cette procédure est nulle et sans effet. Le salarié protégé conserve l'intégralité de ses droits et avantages tant qu'aucune décision d'autorisation n'est intervenue.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de consulter le salarié protégé en amont et de motiver la nécessité de la mutation, en privilégiant la recherche d'un accord écrit. En cas de désaccord, il convient de saisir l'ITM en exposant les motifs objectifs justifiant la modification envisagée. Pour le salarié, il est conseillé de formuler son refus par écrit, en rappelant son statut protégé et la nécessité du respect de la procédure légale. Toute pression ou mesure de rétorsion à l'encontre du salarié protégé en raison de son refus expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

## Cadre juridique

La protection contre la modification substantielle du contrat de travail des salariés protégés est régie par les articles L.415-11 à L.415-13 du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute mutation entraînant une modification essentielle des conditions de travail d'un salarié protégé requiert son consentement exprès ou, à défaut, l'autorisation de l'ITM. Le non-respect de cette procédure entraîne la nullité de la mesure et la réintégration du salarié dans ses fonctions antérieures, avec maintien de tous ses droits.

L'employeur doit systématiquement solliciter l'autorisation de l'ITM avant toute mesure de mutation substantielle refusée par un salarié protégé, sous peine de nullité de la décision et de sanctions.

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.