

# Un salarié peut-il refuser de signer un plan d'évolution proposé par l'employeur ?

## Réponse courte

Un salarié peut **librement refuser** de signer un plan d'évolution non contractuel proposé par son employeur, sans s'exposer à aucune sanction disciplinaire. Le plan d'évolution n'a en lui-même aucune valeur contractuelle obligatoire ; il s'agit d'un **document managérial** que le salarié n'est pas tenu d'accepter.

Lorsque le plan implique en revanche une modification d'une clause essentielle nécessitant un avenant écrit du contrat (fonction, rémunération, lieu de travail), l'**accord exprès** du salarié est requis sur le fondement des articles **L.121-3** et **L.121-4** du Code du travail. Le refus est alors également libre. L'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification substantielle ; à défaut d'accord, il doit soit renoncer, soit engager une procédure de licenciement avec préavis (**L.124-3**) en justifiant d'un motif réel et sérieux.

## Définition

Le **plan d'évolution** désigne un document managérial fixant les perspectives professionnelles d'un salarié au sein de l'entreprise (objectifs, formations, mobilité envisagée). Il n'est pas imposé par la loi luxembourgeoise et n'a, sauf mention contraire explicite, **aucune valeur contractuelle**.

Un plan d'évolution comportant une modification de clause essentielle (fonction, rémunération, lieu) ne peut être imposé : il s'agit alors d'une mutation assimilée à une modification substantielle soumise à l'accord exprès du salarié (**L.121-3**).

## Questions fréquentes

### Comment formaliser le refus du salarié ?

Le refus formalisé par écrit est recommandé pour la traçabilité, mais non obligatoire. Le plan et la réponse éventuelle sont conservés au dossier individuel pendant la durée légale, dans le respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

### Le refus peut-il entraîner une sanction disciplinaire ?

Le refus de signer un plan d'évolution non contractuel ne peut jamais constituer un motif de sanction ou de licenciement. L'article L.243-2 protège contre les représailles disciplinaires et un licenciement consécutif peut être qualifié d'abusif par le tribunal.

### Quand l'accord exprès du salarié est-il indispensable ?

Lorsque le plan implique une modification d'une clause essentielle du contrat (fonction, rémunération, lieu de travail), l'accord exprès du salarié est requis sur le fondement des articles L.121-3 et L.121-4 du Code du travail. Le refus reste alors libre.

### Que peut faire l'employeur en cas de refus d'une modification substantielle ?

L'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification substantielle. À défaut d'accord, il doit soit renoncer, soit engager une procédure de licenciement avec préavis (**L.124-3**) en justifiant d'un motif réel et sérieux apprécié par le tribunal.

### Quel délai de réflexion accorder au salarié ?

L'employeur doit accorder un délai de réflexion raisonnable, généralement de 1 à 4 semaines selon l'enjeu. Ce délai doit permettre au salarié d'analyser le contenu du plan, sans pression ni menace, dans le respect de la liberté de consentement.

### Un salarié peut-il refuser de signer un plan d'évolution proposé par l'employeur ?

Un salarié peut librement refuser de signer un plan d'évolution non contractuel proposé par son employeur, sans s'exposer à aucune sanction disciplinaire. Le plan d'évolution n'a en lui-même aucune valeur contractuelle obligatoire et constitue un document managérial.

## Conditions d'exercice

Le caractère contraignant ou non du plan d'évolution dépend strictement de son contenu : un simple document d'orientation est librement refusable, tandis qu'un projet de modification contractuelle exige le consentement du salarié.

Condition	Exigence
Plan non contractuel	Refus libre, sans conséquence disciplinaire
Modification clause essentielle	Accord exprès du salarié requis ( <a href="#">L.121-3</a> )
Pouvoir de direction	Modification non substantielle relève de <a href="#">L.121-4</a>
Non-représailles	<a href="#">L.243-2</a> protège contre les sanctions disciplinaires
Égalité de traitement	<a href="#">L.241-2</a> et <a href="#">L.251-2</a> applicables
Protection des données	Contenu du plan soumis au RGPD

## Modalités pratiques

L'employeur doit clairement distinguer dans la présentation du plan ce qui relève de l'orientation managériale (non contractuel) et ce qui constitue une modification du contrat exigeant un avenant.

Démarche	Précision
Présentation lors d'un entretien	Document remis avec explication du caractère contractuel ou non
Délai de réflexion	Raisonné (1 à 4 semaines selon enjeu)
Refus formalisé par écrit	Recommandé pour traçabilité, mais non obligatoire
Conservation au dossier	Plan et refus éventuel conservés au dossier individuel
Avenant si clause essentielle	Document distinct, signé par les deux parties ( <a href="#">L.121-3</a> )
Pas de pression	Aucune contrainte ou menace ; respect de la liberté de consentement

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** explicitement, dans la présentation du plan, les objectifs managériaux non contractuels des modifications contractuelles soumises à accord.

**Documenter** la remise du plan et la réponse du salarié dans le dossier individuel pour traçabilité.

**Maintenir** un dialogue constructif sans pression, en explicitant les conséquences d'un éventuel refus.

**Garantir** la confidentialité des échanges et la protection des données personnelles (RGPD).

**Établir** un avenant écrit distinct si la modification porte sur une clause essentielle (L.121-3), avec accord exprès du salarié.

**Vérifier** que le refus du plan n'entraîne aucune sanction disciplinaire ni mesure de rétorsion (L.243-2).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-3</u> du Code du travail	Forme écrite du contrat et de l'avenant
Art. <u>L.121-4</u>	Pouvoir de direction (modification non substantielle)
Art. <u>L.124-3</u>	Préavis de licenciement
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Égalité de traitement
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve
Art. <u>L.243-2</u>	Protection contre les représailles (licenciement nul)
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données personnelles

Le refus de signer un plan d'évolution non contractuel ne peut jamais constituer un motif de sanction ou de licenciement. Si un licenciement intervient à la suite d'un tel refus, il est susceptible d'être qualifié d'abusif par le tribunal du travail, avec inversion possible de la charge de la preuve si une discrimination est alléguée.

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.