

L'employeur doit-il prioriser la mobilité interne avant un recrutement externe ?

Réponse courte

Aucune **obligation légale générale** n'impose à l'employeur luxembourgeois de privilégier la mobilité interne avant un recrutement externe. La seule exception légale est le **reclassement interne** des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail (L.551-1 et suivants). En dehors de cette situation, l'employeur reste libre dans le choix de sa méthode de recrutement.

L'employeur doit toutefois respecter les principes d'**égalité de traitement** (L.241-1) et de **non-discrimination** (L.251-1) à l'égard des candidats internes comme externes. La priorisation de la mobilité interne comme levier d'évolution des salariés constitue une bonne pratique RH favorisant la fidélisation mesurée par les KPI RH. Les conventions collectives ou un règlement intérieur peuvent imposer une obligation contractuelle de publication interne préalable.

Définition

La **mobilité interne** désigne la promotion, le changement de poste ou le transfert d'un salarié au sein de la même entreprise. Le **recrutement externe** consiste à embaucher une personne tierce.

La question de la priorité de l'une sur l'autre relève de la politique RH, sauf disposition particulière du Code du travail (reclassement interne) ou clause conventionnelle imposant une publication interne préalable.

Questions fréquentes

Dans quels cas l'employeur est-il tenu de chercher un poste en interne ?

L'employeur doit rechercher un reclassement interne en cas d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail (articles L.551-1 et suivants). Une convention collective ou un règlement intérieur peut également imposer une publication interne préalable obligatoire.

L'employeur luxembourgeois doit-il prioriser la mobilité interne avant un recrutement externe ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose à l'employeur de privilégier la mobilité interne avant un recrutement externe au Luxembourg. La seule exception légale est le reclassement interne des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail (articles L.551-1 et suivants).

La délégation du personnel intervient-elle sur les critères de mobilité interne ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de sélection relèvent de la co-décision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9 du Code du travail. L'information de la délégation est obligatoire avant application.

Pourquoi motiver le refus d'une candidature interne ?

La motivation écrite du refus interne, précisant les critères ayant prévalu, prévient une contestation au titre de la discrimination. Elle permet à l'employeur de résister à une action devant le tribunal du travail et démontre l'objectivité de la décision.

Quelles bonnes pratiques pour formaliser une politique de mobilité interne ?

L'employeur peut formaliser une charte de mobilité interne précisant les engagements de publication préalable, les délais (souvent 7 à 15 jours pour candidater), les critères de sélection écrits identiques pour candidats internes et externes, et les procédures de motivation des refus.

Quels principes l'employeur doit-il respecter en matière de mobilité interne ?

L'employeur doit respecter les principes d'égalité de traitement (article L.241-1) et de non-discrimination (article L.251-1) à l'égard des candidats internes comme externes. Les critères de sélection doivent être identiques pour les deux types de candidats.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'une liberté de principe dans le choix de sa méthode de recrutement, sous réserve de quelques exceptions ponctuelles imposant la priorité interne.

Condition	Exigence
Liberté de principe	Aucune disposition générale du Code du travail n'impose la priorité interne
Reclassement interne	Recherche prioritaire en cas d'inaptitude (L.551-1 et suivants)
Convention collective	Clause conventionnelle peut imposer la publication interne préalable
Règlement intérieur	Engagement formel de l'employeur opposable à lui-même
Égalité de traitement	Critères de sélection identiques pour candidats internes et externes
Non-discrimination	Exclusion des motifs prohibés (L.241-1, L.251-1)

Modalités pratiques

Si l'employeur décide d'instaurer une politique de mobilité interne, sa mise en œuvre doit être formalisée pour garantir la transparence et l'égalité d'accès aux opportunités.

Démarche	Précision
Publication interne préalable	Annonce sur intranet ou affichage avant ouverture externe
Délai de candidature interne	Période minimale (souvent 7 à 15 jours) pour candidater
Critères de sélection écrits	Identiques pour les candidats internes et externes
Motivation du refus interne	Lettre écrite précisant les critères ayant prévalu
Information de la délégation	Critères généraux soumis à co-décision (L.414-9) si ? 150 salariés
Reclassement obligatoire	Recherche documentée si inaptitude constatée (L.551-1)
Traçabilité	Conservation du dossier 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Formaliser une charte de mobilité interne précisant les engagements de publication préalable et les délais applicables.

Publier systématiquement les postes en interne avant l'ouverture externe pour favoriser la fidélisation.

Motiver par écrit le refus d'une candidature interne pour prévenir une contestation au titre de la discrimination.

Documenter la recherche de reclassement interne en cas d'inaptitude pour résister à un licenciement contesté.

Respecter les engagements conventionnels prévoyant une publication interne préalable obligatoire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination de sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant l'accès à l'emploi et la promotion
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge
Art. <u>L.551-1</u> et suivants	Reclassement interne des salariés en inaptitude
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux de sélection (? 150 salariés)
Conventions collectives sectorielles	Engagements éventuels de publication interne préalable

L'absence d'obligation légale de priorité interne n'exonère pas l'employeur de motiver ses choix et de respecter l'égalité de traitement. Une convention collective ou un règlement intérieur peut créer une obligation contractuelle de publication préalable.

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.