

# Qu'entend-on par mobilité interne dans le cadre du droit du travail luxembourgeois ?

## Réponse courte

La **mobilité interne**, dans le cadre du **droit du travail luxembourgeois**, désigne l'ensemble des mouvements professionnels d'un salarié au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises établies au Luxembourg, sans rupture du **contrat de travail** initial. Elle inclut les changements de poste, d'affectation, de service, de département ou de site, ainsi que les **promotions, rétrogradations** ou **reclassements internes**, qu'ils soient verticaux (changement de niveau hiérarchique) ou horizontaux (changement de fonctions à niveau équivalent).

La mobilité interne s'effectue dans le respect des droits et obligations du contrat de travail et du **Code du travail luxembourgeois**. Les modifications défavorables portant sur une **clause essentielle** du contrat (**rémunération, qualification, lieu de travail** hors clause de mobilité, **horaires essentiels**) nécessitent une notification formelle selon l'article **L.121-7** et peuvent être refusées par le salarié.

Les procédures doivent garantir l'**égalité de traitement**, la **non-discrimination** et la **protection des salariés vulnérables** conformément aux articles **L.241-1** et **L.251-1** du Code du travail.

## Définition

La **mobilité interne** désigne l'ensemble des **mouvements professionnels** d'un salarié au sein d'une même **entreprise** ou d'un même **groupe d'entreprises** établies au Luxembourg, sans rupture du **contrat de travail** initial. Elle recouvre les changements de **poste, d'affectation, de service, de département** ou de **site**, ainsi que les **promotions, rétrogradations** ou **reclassements internes**. La mobilité interne peut être **verticale** (changement de niveau hiérarchique) ou **horizontale** (changement de fonctions à niveau équivalent), et s'effectue dans le respect des droits et obligations découlant du contrat de travail et du **Code du travail luxembourgeois**.

## Conditions d'exercice

Critère	Exigence
<b>Clause de mobilité</b>	Permet l'imposition unilatérale dans les limites définies au contrat
<b>Modification défavorable</b>	Notification obligatoire selon <b>L.121-7</b> , refus possible du salarié
<b>Sans clause de mobilité</b>	Avenant écrit requis avec accord du salarié pour tout changement essentiel
<b>Salariés protégés</b>	Respect des protections spéciales (femmes enceintes, délégués du personnel)
<b>Qualification</b>	Maintien obligatoire de la qualification professionnelle

La **mobilité interne** ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur que si elle s'inscrit dans le cadre d'une **clause de mobilité** valablement stipulée au contrat. En l'absence de clause contractuelle, toute modification des **éléments essentiels** du contrat (rémunération, qualification, lieu de travail, horaires) requiert l'**accord du salarié**. L'article **L.121-7** du Code du travail encadre spécifiquement les modifications défavorables, qui doivent être notifiées selon des formes précises et peuvent être refusées par le salarié.

## Modalités pratiques

Étape	Action requise
<b>Information préalable</b>	Notification écrite des modalités et conséquences de la mobilité
<b>Contenu de la notification</b>	Nouvelles fonctions, rémunération, lieu, durée, accompagnement proposé
<b>En cas de refus</b>	Renonciation à la modification ou procédure de licenciement ( <b>L.124-11</b> )
<b>Procédures internes</b>	Respect de l'égalité de traitement et non-discrimination ( <b>L.241-1</b> , <b>L.251-1</b> )
<b>Documentation</b>	Traçabilité des échanges et accords écrits obligatoires

La mise en œuvre de la **mobilité interne** suppose une **information préalable** et transparente du salarié. L'employeur doit notifier par écrit toute proposition de mobilité impliquant une modification des conditions de travail, en précisant les nouvelles fonctions, la **rémunération**, le **lieu de travail** et les conditions d'accompagnement (formation, période d'adaptation).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement interne** ou la **politique RH** de l'entreprise des **procédures claires** encadrant la mobilité interne. Ces procédures doivent préciser les **critères de sélection**, les **modalités d'information** et de **consultation des salariés**, ainsi que les **dispositifs d'accompagnement** (formation, tutorat, évaluation).

L'implication des **représentants du personnel** est conseillée lors de la définition des politiques de mobilité, notamment dans les entreprises dotées d'une **délégation du personnel**. La **traçabilité** des échanges et des accords relatifs à la mobilité interne doit être assurée par des **documents écrits et signés**.

Une attention particulière doit être portée à l'adéquation entre les **compétences du salarié** et les exigences du nouveau poste, afin d'éviter tout risque de **contentieux** pour **modification unilatérale** du contrat ou **discrimination**.

Les **clauses de mobilité** insérées dans les contrats de travail doivent être rédigées de manière précise, en définissant clairement leur portée géographique et fonctionnelle, sans conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire illimité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-4</u></b>	Mentions obligatoires du contrat de travail (lieu de travail, fonctions)
<b>Article <u>L.121-7</u></b>	Modification défavorable d'une clause essentielle du contrat (notification, refus possible)
<b>Article <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Interdiction de discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
<b>Article <u>L.124-11</u></b>	Licenciement abusif et recours judiciaire en cas de refus injustifié de modification
<b>Article <u>L.414-1</u> et suivants</b>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les questions d'emploi

La **jurisprudence luxembourgeoise** précise que toute modification substantielle des éléments essentiels du contrat nécessite l'accord du salarié ou doit s'inscrire dans le cadre d'une clause de mobilité valablement stipulée. Les **clauses de mobilité** doivent être rédigées de manière précise et ne peuvent conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire illimité.

Avant toute mise en œuvre d'une **mobilité interne**, il est essentiel de vérifier la portée des **clauses contractuelles** et d'obtenir l'**accord écrit** du salarié en cas de modification substantielle des conditions de travail, afin de prévenir tout risque de **requalification** en licenciement abusif ou de **contentieux** pour discrimination.

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.