

Une clause de mobilité dans un contrat de travail est-elle obligatoire pour permettre une mutation interne ?

Réponse courte

Une **clause de mobilité** dans un contrat de travail n'est pas obligatoire pour permettre une **mutation interne**, mais elle est indispensable si l'employeur souhaite imposer unilatéralement un **changement du lieu de travail** au salarié. En l'absence de clause de mobilité **expresse et précise**, toute mutation interne impliquant un changement du lieu de travail nécessite l'**accord exprès et écrit** du salarié conformément à l'article **L.121-7** du Code du travail.

Sans clause de mobilité, l'employeur ne peut pas imposer une telle mutation et doit obtenir l'accord du salarié par un **avenant au contrat de travail**. Le **refus du salarié** dans ce cas ne constitue pas une faute et ne peut donner lieu à une **sanction disciplinaire**. La résiliation du contrat découlant du refus constitue juridiquement un **licenciement** susceptible de recours judiciaire.

Le **lieu de travail** constitue un **élément essentiel** du contrat de travail au sens de l'article **L.121-4** du Code du travail luxembourgeois, qui impose sa mention obligatoire dans le contrat. Seuls les changements mineurs dans un même secteur géographique relèvent du **pouvoir de direction** de l'employeur et peuvent être décidés sans accord formel.

Définition

La **clause de mobilité** est une **stipulation contractuelle** par laquelle un salarié accepte, dès la signature de son **contrat de travail**, la possibilité d'être affecté à un autre **lieu de travail** que celui initialement convenu. Cette clause permet à l'employeur de modifier **unilatéralement** le lieu d'exécution du travail, dans les limites fixées par le contrat et sous réserve du respect des **droits fondamentaux** du salarié.

Au Luxembourg, la **mutation interne** désigne le changement d'affectation d'un salarié au sein de la même **entreprise**, sans modification de l'employeur, mais pouvant impliquer un changement du **lieu de travail**. Pour être valable, la clause de mobilité doit être **claire, précise et non équivoque**, définir explicitement le **périmètre géographique** concerné et respecter le **principe de proportionnalité**.

Conditions d'exercice

Situation	Conséquence
Clause de mobilité précise	Mutation imposable dans les limites définies
Clause imprecise/générale	Réputée non écrite
Absence de clause	Accord écrit du salarié obligatoire (L.121-7)
Changement mineur	Pouvoir de direction (même secteur géographique)
Changement substantiel	Avenant au contrat requis

Le **lieu de travail** constitue un **élément essentiel** du contrat de travail au sens de l'article **L.121-4** du Code du travail luxembourgeois. Toute **modification substantielle** du lieu d'exécution nécessite l'**accord exprès du salarié**, sauf si le contrat prévoit une **clause de mobilité** suffisamment précise. La clause doit respecter le **principe de proportionnalité** et ne pas porter atteinte de manière disproportionnée aux droits du salarié.

La jurisprudence luxembourgeoise apprécie strictement la validité des clauses de mobilité. Une clause trop générale ou imprécise sera réputée non écrite. Le caractère substantiel d'une mutation s'apprécie au cas par cas selon plusieurs critères : distance entre les lieux, temps de trajet, disponibilité des transports, impact sur la vie personnelle et familiale.

Modalités pratiques

Exigence	Détail
Rédaction de la clause	Claire, précise, non équivoque
Périmètre géographique	Défini explicitement dans la clause
Délai de prévenance	Raisonné avant la mutation
Motivation	Nécessités objectives de service
Sans clause	Avenant écrit accepté par le salarié
Refus légitime	Pas de faute, pas de sanction disciplinaire

Pour être valable, la **clause de mobilité** doit être rédigée de façon **claire, précise et non équivoque**. Elle doit définir le **périmètre géographique** concerné (par exemple : "Grand-Duché de Luxembourg", "région de Luxembourg-Ville", ou liste d'établissements précis) et les conditions d'exercice, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et de la situation personnelle du salarié.

En l'absence de clause de mobilité, l'employeur doit notifier la modification par **lettre recommandée** dans les mêmes formes qu'un licenciement, en respectant les délais de préavis applicables. Le salarié peut demander les motifs par écrit, et l'employeur doit y répondre dans un délai d'un mois. Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, un **entretien préalable** est obligatoire avant notification de la modification.

L'employeur doit assurer la **traçabilité** de tous les échanges et décisions. En cas de pluralité de mutations concernant plusieurs salariés, la **délégation du personnel** doit être consultée préalablement conformément à l'article [L.414-9](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer une **clause de mobilité** dans les **contrats de travail** lorsque l'activité de l'entreprise justifie une **flexibilité géographique** (entreprises multi-sites, secteur du bâtiment, services itinérants, etc.). Cette clause doit être adaptée à la réalité opérationnelle de l'entreprise et respecter le principe de **proportionnalité**.

L'employeur doit informer le salarié, de manière **transparente**, des **conséquences pratiques** d'une mutation interne et veiller à l'**encadrement humain** de la procédure. Il est conseillé de **documenter** chaque étape du processus de mutation pour garantir la **traçabilité** et la **conformité** avec les obligations légales.

La clause de mobilité ne permet qu'une modification du lieu de travail, jamais une **rétrogradation** ou un changement de poste ou de fonction en défaveur du salarié. L'employeur reste tenu de respecter la fonction pour laquelle le salarié a été engagé, son statut et ses qualifications.

En cas de **contestation**, les juridictions luxembourgeoises apprécient strictement la **validité** et la **portée** de la clause de mobilité, ainsi que le respect des **droits du salarié**. Le salarié dispose d'un délai de **3 mois** pour contester un licenciement résultant du refus d'une modification substantielle non consentie.

Cadre juridique

Référence	Objet
<u>Article L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont le lieu de travail
<u>Article L.121-7</u>	Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié pour toute modification substantielle en défaveur
<u>Article L.124-2</u>	Procédure d'entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus
<u>Article L.124-3</u>	Délais de préavis applicables en cas de licenciement
<u>Article L.124-5</u>	Communication des motifs du licenciement sur demande du salarié
<u>Article L.124-11</u>	Recours judiciaire contre un licenciement abusif
<u>Article L.414-9</u>	Consultation de la délégation du personnel pour les décisions relatives aux mutations dans les entreprises de 150 salariés et plus

L'absence de **clause de mobilité** dans le contrat de travail interdit à l'employeur d'imposer **unilatéralement** une **mutation interne** impliquant un changement **substantiel** du **lieu de travail**. Toute modification nécessite l'**accord exprès et écrit** du salarié, sous peine de **nullité** de la décision.

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.