

# L'absence de clause de mobilité empêche-t-elle tout changement de poste au sein de l'entreprise ?

## Réponse courte

Non, l'absence de **clause de mobilité** n'empêche pas tout changement de poste. L'employeur conserve son **pouvoir de direction** lui permettant d'apporter des modifications mineures relevant de l'organisation interne sans accord formel du salarié.

Cependant, toute modification **en défaveur du salarié** portant sur un **élément essentiel du contrat** (lieu de travail, qualification, rémunération) nécessite l'**accord écrit préalable** du salarié ou le respect d'une procédure stricte conformément à l'article **L.121-7** du Code du travail. Les modifications favorables ou neutres peuvent être imposées par simple avenant signé, même sans accord préalable du salarié.

En cas de **refus d'une modification substantielle** en défaveur non acceptée par le salarié, l'employeur peut envisager un **licenciement avec préavis** uniquement s'il justifie d'un **motif réel et sérieux** conformément à l'article **L.124-11**. Le refus du salarié entraîne alors une résiliation assimilée à un licenciement susceptible de recours judiciaire.

## Définition

La **clause de mobilité** est une disposition contractuelle permettant à l'employeur de modifier unilatéralement le **lieu de travail** du salarié dans un **périmètre géographique défini**. Son absence impose le respect de l'article **L.121-7** du Code du travail luxembourgeois pour toute **modification substantielle en défaveur du salarié** des conditions de travail. Les **clauses essentielles** sont celles auxquelles les parties ont attaché une importance déterminante lors de la conclusion du contrat, notamment la rémunération, la qualification professionnelle et le lieu de travail.

## Conditions d'exercice

Type de modification	Accord du salarié	Base légale
<b>En défaveur + clause essentielle</b>	<b>Obligatoire</b> ou procédure <a href="#">L.121-7</a>	<a href="#">L.121-7</a>
<b>Favorable/neutre + clause essentielle</b>	Avenant imposable	<a href="#">L.121-4</a>
<b>Clause accessoire</b>	Non requis (pouvoir de direction)	Pouvoir de direction

Obligation de l'employeur	Fondement juridique
Égalité de traitement	<u>L.251-1</u>
Protection de la dignité	Principes généraux du droit
Proportionnalité	Jurisprudence luxembourgeoise
Motivation écrite (si modification en défaveur)	<u>L.121-7</u> , <u>L.124-5</u>
Absence d'abus de droit	Principes généraux

## Modalités pratiques

Modification en défaveur (clause essentielle)	Modification favorable/neutre ou accessoire
<b>Notification écrite</b> détaillant les changements (forme licenciement)	<b>Avenant au contrat</b> établi par l'employeur
<b>Délai de préavis</b> identique au licenciement	<b>Information du salarié</b> sur les changements
<b>Motivation obligatoire</b> si demandée par le salarié (délai <u>L.124-5</u> )	<b>Signature des deux parties</b> (ou imposition si refus)
<b>Procédure</b> <u>L.121-7</u> : formes et délais des art. <u>L.124-2</u> et <u>L.124-3</u>	<b>Application immédiate</b> possible
<b>Licenciement possible</b> si refus et motif réel et sérieux	<b>Acceptation tacite</b> si poursuite du travail

## Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement le **dialogue** et la **négociation** avec le salarié avant toute modification, même lorsque celle-ci peut être imposée. Cette approche favorise l'acceptation et limite les risques contentieux.

**Documenter** précisément chaque étape du processus de modification : proposition écrite, échanges avec le salarié, motivations de l'employeur, et réponse du salarié. Cette traçabilité est essentielle en cas de contestation ultérieure.

Pour les modifications collectives ou affectant plusieurs salariés, consulter préalablement la **délégation du personnel** conformément aux articles L.414-3 et suivants. Cette consultation est obligatoire dans les entreprises de plus de 15 salariés.

Vérifier systématiquement l'impact de toute modification sur l'**ensemble des conditions de travail** du salarié, pas uniquement sur l'élément modifié. Une modification apparemment mineure peut avoir des répercussions importantes sur la vie privée du salarié (exemple : changement d'horaire impactant la garde d'enfants).

Prévoir des **mesures d'accompagnement** si nécessaire : formation pour nouveau poste, indemnité de déplacement si changement de lieu, période d'adaptation. Ces mesures facilitent l'acceptation et démontrent la bonne foi de l'employeur.

Garantir rigoureusement l'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations comparables. Toute différence de traitement injustifiée dans l'application de modifications contractuelles peut constituer une discrimination sanctionnable.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
<b>Article <u>L.121-4</u></b>	Mentions obligatoires du contrat de travail et avenants
<b>Article <u>L.121-7</u></b>	Modification en défaveur du salarié portant sur clause essentielle - procédure stricte
<b>Article <u>L.124-10</u></b>	Résiliation pour motif grave
<b>Article <u>L.124-11</u></b>	Licenciement abusif et exigence de motifs réels et sérieux
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Information et consultation de la délégation du personnel
<b>Article <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination

La **jurisprudence luxembourgeoise** considère qu'une **modification substantielle en défaveur** imposée sans respect de la procédure L.121-7 constitue une **rupture du contrat aux torts de l'employeur**. La qualification correcte de la modification (essentielle/accessoire, favorable/défavorable) est donc déterminante pour choisir la procédure adaptée.

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.