

Une mutation interne peut-elle être considérée comme une modification substantielle du contrat ?

Réponse courte

Une mutation interne constitue une **modification substantielle** lorsqu'elle porte sur un **élément essentiel** du contrat (qualification professionnelle, rémunération, lieu de travail sans clause de mobilité, ou durée du travail) **ET** qu'elle est **en défaveur du salarié**. Dans ce cas, l'**accord exprès** du salarié est obligatoire et la modification doit être formalisée par **avenant écrit** ou suivre la procédure de l'article [L.121-7](#).

Si la mutation n'affecte pas un élément essentiel ou n'est pas défavorable au salarié, elle relève du **pouvoir de direction** de l'employeur. Elle peut alors être mise en œuvre sans accord formel, sous réserve des stipulations contractuelles et clauses de flexibilité existantes. La distinction est appréciée **au cas par cas** par les juridictions luxembourgeoises en fonction de l'impact réel sur les conditions de travail.

Définition

La **mutation interne** correspond à l'affectation d'un salarié à un autre **poste, service, lieu de travail** ou à des **fonctions différentes** au sein de la même **entreprise**, sans rupture du **contrat de travail** initial. Elle peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur dans le cadre de son **pouvoir de direction**, ou d'un **accord** avec le salarié.

La **modification substantielle** du contrat de travail désigne toute altération d'un **élément essentiel** du contrat qui est **en défaveur du salarié**. Les éléments essentiels comprennent notamment la **rémunération**, la **qualification professionnelle**, le **lieu de travail** (sauf clause de mobilité) et la **durée du travail** convenus lors de la signature. Une modification favorable au salarié (promotion, augmentation) ne relève pas de l'article [L.121-7](#) et peut être actée par simple avenant.

Conditions d'exercice

Critère	Modification substantielle nécessitant procédure <u>L.121-7</u> ?	Formalisme requis
En défaveur du salarié	OUI, condition sine qua non	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
En faveur du salarié	NON, article <u>L.121-7</u> non applicable	Avenant simple
Élément essentiel affecté	OUI si en défaveur	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
Élément non essentiel	NON	Pouvoir de direction
Clause de flexibilité existante	NON, même si élément normalement essentiel	Information du salarié

Éléments essentiels du contrat :

Élément	Modification défavorable = substantielle ?	Accord requis ?
Qualification professionnelle	Oui	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
Rémunération à la baisse	Oui	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
Lieu de travail (hors clause mobilité)	Oui si désavantage	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
Durée du travail réduite	Oui	Procédure <u>L.121-7</u> ou accord écrit
Service/équipe (même fonction)	Non	Pouvoir de direction
Tâches accessoires	Non	Pouvoir de direction

Modalités pratiques

Analyse préalable de l'employeur :

1. Examiner le contrat de travail et ses avenants pour identifier les **éléments essentiels** et les **clauses de flexibilité**
2. Déterminer si la mutation affecte un élément essentiel **ET** est **en défaveur du salarié**
3. Vérifier l'existence de clauses de mobilité ou de flexibilité applicables

Procédure selon la nature de la modification :

Type de modification	Procédure applicable	Délais
Non substantielle	Information écrite au salarié	Mise en œuvre directe
Substantielle en défaveur	Notification par lettre recommandée (Art. <u>L.121-7</u>)	Délais de préavis identiques au licenciement (Art. <u>L.124-2</u> et <u>L.124-3</u>)
	Motivation sur demande du salarié	1 mois pour demander les motifs, 1 mois pour l'employeur de répondre
	Rédaction avenant signé si acceptation	Avant prise d'effet
Refus du salarié	Maintien conditions initiales OU licenciement (Art. <u>L.124-11</u>)	Délai de forclusion de 3 mois
Consultation représentants	Information délégation du personnel si réorganisation (Art. <u>L.414-3</u>)	Avant mise en œuvre

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser par écrit** toute mutation interne, même non substantielle, pour assurer la **traçabilité** et prévenir les **litiges**. L'employeur doit informer le salarié des **motifs**, des **conditions** et des **conséquences** de la mutation de manière claire et documentée.

En cas de **modification substantielle en défaveur**, deux options s'offrent à l'employeur : soit obtenir l'accord du salarié par avenant écrit, soit appliquer la **procédure de l'article L.121-7** (identique à celle du licenciement). Le non-respect de cette procédure entraîne la **nullité de la modification** et le maintien des conditions initiales.

Il est conseillé de consulter la **délégation du personnel** (ou le **comité mixte**) lorsque la mutation concerne plusieurs salariés ou s'inscrit dans une **réorganisation** importante, conformément à l'article L.414-3. Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés (article L.251-1) doit être scrupuleusement respecté lors des mutations internes.

Les clauses de **flexibilité** (mobilité géographique, polyvalence des fonctions) insérées dès le contrat initial permettent à l'employeur de modifier certains éléments sans suivre la procédure L.121-7, à condition de ne pas générer de **désavantage substantiel** pour le salarié ni de constituer un **abus de droit**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1	Contrat de louage de services (définition générale)
Article L.121-4	Forme et contenu du contrat de travail écrit
Article L.121-7	Procédure de révision en cas de modification substantielle en défaveur du salarié
Article L.124-2 et L.124-3	Formalités et délais de notification (lettre recommandée, préavis)
Article L.124-5	Demande de motivation des modifications
Article L.124-11	Licenciement abusif et recours judiciaire
Article L.251-1	Principe de non-discrimination
Article L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel

L'employeur doit impérativement distinguer entre **mutation relevant du pouvoir de direction** et **modification substantielle en défaveur** nécessitant soit un accord, soit la procédure [L.121-7](#). Toute modification substantielle imposée sans respect de cette procédure est **nulle** et expose l'employeur à un contentieux avec maintien des conditions initiales du salarié.

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.