

# Une baisse de responsabilité dans le cadre d'une mobilité interne constitue-t-elle une rétrogradation ?

## Réponse courte

Une baisse de responsabilité dans le cadre d'une mobilité interne peut constituer une **rétrogradation** si elle entraîne une **modification substantielle** du contrat de travail, affectant le **niveau hiérarchique**, la **qualification** ou la **reconnaissance professionnelle** du salarié, même sans diminution de rémunération. La jurisprudence luxembourgeoise considère comme rétrogradation toute modification défavorable de la position professionnelle, indépendamment de la dénomination retenue par l'employeur.

Pour qu'une telle modification soit licite, l'**accord exprès et écrit** du salarié est requis conformément à l'article **L.121-7**. À défaut, l'employeur s'expose à un risque de requalification en **rétrogradation illicite**, avec possibilité d'annulation de la mesure et de **dommages-intérêts**.

Le critère déterminant n'est pas la rémunération mais l'impact sur le **statut professionnel** et la **position hiérarchique** du salarié au sein de l'entreprise.

## Définition

La **rétrogradation**, au sens du **droit du travail luxembourgeois**, désigne une **modification défavorable** du contrat de travail entraînant une diminution du **niveau hiérarchique**, des **responsabilités** ou de la **qualification professionnelle** du salarié, souvent accompagnée d'une baisse de **rémunération**. Elle se distingue d'une simple **mobilité interne**, qui peut impliquer un changement de poste sans nécessairement porter atteinte au **statut** ou aux **droits essentiels** du salarié. La **jurisprudence luxembourgeoise** considère comme rétrogradation toute **modification substantielle** du contrat qui affecte la **position professionnelle** du salarié de manière défavorable, indépendamment de la dénomination retenue par l'employeur.

## Conditions d'exercice

Situation	Qualification juridique	Procedure
Baisse de niveau hierarchique	Retrogradation = <b>modification substantielle</b>	<b>Accord ecrit</b> obligatoire ( <u>L.121-7</u> )
Diminution des responsabilites	Retrogradation si impact significatif	<b>Avenant</b> au contrat requis
Modification du titre/fonction	Retrogradation si devalorisation	Consentement du salarie
Reorganisation sans impact	Pouvoir de direction	Information simple
Refus du salarie	Legitime si retrogradation	Maintien ou <b>licenciement</b> ( <u>L.124-11</u> )

## Modalités pratiques

Etape	Action
Analyse prealable	Evaluer si le changement constitue une <b>modification substantielle</b>
Criteres d'evaluation	Impact sur niveau hierarchique, qualification, reconnaissance professionnelle
Si modification substantielle	Recueillir l' <b>accord ecrit</b> du salarie
Formalisation	<b>Avenant</b> au contrat de travail signe par les deux parties
En cas de refus	Maintien des conditions ou procedure de licenciement motivee
Consultation	Information de la <b>delegation du personnel</b> si plusieurs salaries concernes ( <u>L.414-3</u> )

**Attention** : La baisse de responsabilite, **memesans diminution de remuneration**, peut etre qualifiee de retrogradation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommande de proceder a une **analyse precise** des **taches**, **responsabilites** et **niveau hierarchique** avant toute mobilite interne impliquant une baisse de responsabilite. L'employeur doit **documenter** les **raisons objectives** du changement et s'assurer de la **transparence** du processus. Toute **modification substantielle** doit etre **negociee individuellement** avec le salarie et consignée par **ecrit**. En cas de mobilite interne sans impact substantiel sur le statut, une simple **notification ecrite** peut suffire. Il est conseille de consulter le **service juridique** ou un **conseiller specialise** en droit du travail luxembourgeois avant d'initier une telle demarche, afin de limiter les risques de **contentieux** pour **retrogradation abusive** ou **modification unilaterale** du contrat.

## Cadre juridique

- Article [L.121-7](#) : Procédure de modification substantielle du contrat
- Article [L.121-4](#) : Contenu et formalisation du contrat de travail
- Article [L.124-11](#) : Licenciement abusif et charge de la preuve
- Article [L.414-3](#) : Consultation de la délégation du personnel
- **Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice : la diminution des responsabilités, même sans réduction de salaire, peut constituer une rétrogradation

L'absence d'**accord écrit** du salarié à une baisse de responsabilité dans le cadre d'une **mobilité interne** expose l'employeur à un risque de **requalification** en **rétrogradation illicite**, avec possibilité d'**annulation** de la mesure et de **dommages-intérêts**.

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.