

Quels sont les recours du salarié en cas de mobilité interne abusive ou discriminatoire ?

Réponse courte

En cas de **mobilité interne abusive ou discriminatoire**, le salarié dispose de plusieurs recours progressifs. Il peut d'abord saisir la **délégation du personnel** pour tenter une résolution interne, puis adresser une **réclamation écrite et motivée** directement à l'employeur pour exiger le respect de ses droits contractuels.

Si ces démarches amiables échouent, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** dans un délai de **3 mois** pour demander l'annulation de la décision de mobilité ou des dommages et intérêts. Cette action judiciaire doit être introduite rapidement sous peine de forclusion.

En cas de **discrimination avérée**, le salarié peut également saisir le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** qui peut émettre un avis, faciliter une médiation ou orienter vers d'autres recours. Le CET intervient pour tous motifs de discrimination prohibés (origine, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, religion).

Si la mobilité abusive entraîne une **dégradation substantielle des conditions de travail** rendant impossible la poursuite du contrat, le salarié peut **résilier son contrat pour motif grave** aux torts de l'employeur selon l'article [L.124-10](#). Toute **mesure de rétorsion** consécutive à ces démarches est strictement interdite et constitue un licenciement nul.

Définition

La **mobilité interne** correspond à tout changement de poste, de service, d'affectation, de lieu de travail ou de missions décidé par l'employeur au sein de la même entreprise ou du même groupe. Elle relève du **pouvoir de direction** de l'employeur dans les limites du contrat de travail.

Une mobilité est **abusive** lorsque l'employeur utilise ce pouvoir de manière vexatoire, discriminatoire ou en violation des droits contractuels du salarié. Elle peut également être abusive si elle modifie unilatéralement une **clause essentielle du contrat** (rémunération, qualification, horaires, lieu de travail contractuel) sans accord du salarié.

Une mobilité est **discriminatoire** lorsqu'elle est fondée sur un critère prohibé par la loi luxembourgeoise : origine ethnique, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions, appartenance syndicale ou toute autre caractéristique personnelle protégée par les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Condition	Description	Base légale
Motif contestable	Décision non justifiée, vexatoire ou fondée sur un critère discriminatoire	Art. L.121-7 , L.251-1
Charge de la preuve initiale	Le salarié établit des éléments laissant présumer une discrimination ou un abus	Art. L.253-2
Renversement de la charge	En cas de discrimination, l'employeur doit prouver que sa décision est objective	Art. L.253-2
Délai d'action judiciaire	3 mois à partir de la notification de la mobilité (forclusion)	Art. L.124-11(2)
Protection contre représailles	Interdiction de toute mesure de rétorsion (licenciement, sanction)	Art. L.253-1
Égalité de traitement	Garantie à chaque étape de la procédure	Art. L.251-1

Modalités pratiques

Recours	Modalités concrètes	Délai
Délégation du personnel	Saisine pour consultation, médiation interne et tentative de résolution amiable	Aucun délai légal (rapide recommandé)
Réclamation écrite à l'employeur	Courrier recommandé exposant les motifs d'opposition et demandant le retrait ou la modification de la décision	Avant saisine judiciaire
Tribunal du travail	Requête pour annulation de la décision et/ou dommages et intérêts pour préjudice subi	3 mois (forclusion)
Centre pour l'égalité de traitement	Saisine pour avis, médiation ou orientation en cas de discrimination avérée	Aucun délai (indépendant du judiciaire)
Résiliation pour motif grave	Rupture immédiate du contrat aux torts exclusifs de l'employeur si impossibilité de poursuivre	Dès constatation du motif grave

Pratiques et recommandations

Le salarié doit impérativement conserver toute **preuve écrite** relative à la mobilité interne : courriels, notes de service, compte-rendu d'entretiens, témoignages de collègues, organigrammes. Ces éléments seront essentiels pour étayer ses allégations devant le tribunal ou le CET.

L'employeur a l'obligation de **motiver par écrit** toute décision de mobilité modifiant une clause essentielle du contrat et de s'assurer de l'absence totale de discrimination. Une mobilité non motivée ou insuffisamment justifiée peut être considérée comme abusive.

La mise en place d'une **procédure interne de contestation** claire et transparente est fortement conseillée pour limiter les risques contentieux. Cette procédure doit garantir l'écoute du salarié, l'examen objectif de sa situation et une réponse motivée.

La recherche d'une **solution amiable** via la médiation (délégation du personnel, CET) doit être privilégiée avant toute action judiciaire. Le dialogue constructif permet souvent de trouver un compromis satisfaisant pour les deux parties et d'éviter une procédure longue et coûteuse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-7</u>	Modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat (notification, motivation, recours)
Article <u>L.124-10</u>	Résiliation pour motif grave à l'initiative du salarié aux torts de l'employeur
Article <u>L.124-11</u>	Action en justice pour licenciement ou décision abusive (délai de forclusion de 3 mois)
Article <u>L.241-1</u>	Non-discrimination fondée sur le sexe (direct, indirect, harcèlement)
Articles <u>L.251-1</u> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination générale (origine, âge, handicap, orientation, religion)
Article <u>L.253-1</u>	Protection contre les représailles et mesures de rétorsion
Article <u>L.253-2</u>	Renversement de la charge de la preuve en cas de discrimination
Articles <u>L.411-1</u> et suivants	Délégation du personnel (saisine, consultation, protection)

En cas de mobilité interne contestée, le respect du **délai de 3 mois** pour agir en justice est impératif. Il est essentiel de **documenter chaque étape**, de conserver toutes les preuves écrites et de solliciter rapidement un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

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.