

Un salarié en période d'essai peut-il faire l'objet d'une mobilité interne ?

Réponse courte

Un salarié en **période d'essai** peut faire l'objet d'une mobilité interne au Luxembourg, à condition que cette mobilité ne modifie pas un **élément essentiel** du contrat (qualification, rémunération, lieu ou horaire). Si une **modification substantielle** intervient, l'accord écrit du salarié est obligatoire conformément à l'article L.121-7.

En l'absence de modification substantielle, la mobilité relève du **pouvoir de direction** de l'employeur, sous réserve du respect des clauses contractuelles et du principe d'**égalité de traitement**. Un avenant écrit est requis dès lors qu'un élément essentiel du contrat est modifié.

La durée de la période d'essai n'est **pas automatiquement prolongée** par la mobilité, sauf accord écrit des parties. L'employeur doit veiller à ce que la mobilité ne soit pas utilisée pour contourner les garanties attachées à la période d'essai initiale.

Définition

La **mobilité interne** correspond à un changement de poste, de fonction, d'affectation ou de service d'un salarié au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail initial. Elle peut prendre la forme d'une mutation, d'une promotion, d'un transfert de service ou d'un changement de site, sous réserve du respect des dispositions contractuelles et légales.

La **période d'essai** est la phase initiale du contrat de travail, prévue à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la convenance de la relation contractuelle, avec des **modalités de résiliation simplifiées**.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Modification substantielle	Accord exprès et écrit du salarié obligatoire
Mobilité non substantielle	Relève du pouvoir de direction de l'employeur
Respect du contrat	Clauses contractuelles à respecter
Convention collective	Dispositions applicables à vérifier
Égalité de traitement	Principe à respecter
Prolongation période d'essai	Uniquement par accord écrit

Modalités pratiques

Étape	Action
Information	Notifier par écrit les motifs, modalités et conséquences
Évaluation	Vérifier si modification substantielle ou non
Avenant	Rédiger si modification d'un élément essentiel
Accord	Obtenir la signature du salarié pour l'avenant
Période d'essai	Convenir par écrit d'une éventuelle prolongation
Documentation	Archiver tous les documents dans le dossier

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir dans le contrat de travail ou dans le **règlement interne** les conditions de mobilité interne applicables pendant la période d'essai, afin de sécuriser les pratiques et d'assurer la transparence.

Toute mobilité interne doit être justifiée par des **raisons objectives et proportionnées**, telles que l'évaluation des compétences du salarié ou les nécessités de service. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés concernés par une mobilité interne.

En cas de mobilité impliquant une modification du poste, il est conseillé de prévoir une **période d'adaptation** et d'envisager, par accord écrit, la prolongation de la période d'essai si cela s'avère nécessaire pour évaluer la convenance du nouveau poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-5</u>	Période d'essai, durée, conditions et renouvellement
Article <u>L.121-7</u>	Modification en défaveur du salarié portant sur clause essentielle
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'origine
Article <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Article <u>L.121-4</u>	Forme et contenu obligatoire du contrat de travail

L'employeur doit systématiquement recueillir l'**accord écrit** du salarié en cas de modification substantielle du contrat lors d'une mobilité interne pendant la période d'essai. À défaut, la rupture du contrat pourrait être requalifiée en **licenciement abusif**.

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.