

Un salarié à temps partiel peut-il être concerné par une mobilité interne ?

Réponse courte

Un salarié à **temps partiel** peut être concerné par une mobilité interne dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein. La législation luxembourgeoise garantit l'**égalité de traitement** et interdit toute discrimination fondée sur le temps de travail, conformément aux principes des articles L.241-1 à L.241-10 du Code du travail.

Toutefois, la mobilité ne peut entraîner une **modification unilatérale** du contrat concernant la durée du travail ou la rémunération sans l'accord du salarié. Toute **modification substantielle**, comme un passage à temps plein ou un changement significatif d'horaires, nécessite l'**accord écrit** du salarié formalisé par avenant.

Le refus d'une mobilité impliquant une augmentation du temps de travail ne constitue **ni une faute ni un motif valable** de licenciement. L'employeur doit documenter les propositions de mobilité et les réponses obtenues pour prévenir tout contentieux lié à une éventuelle discrimination.

Définition

La **mobilité interne** désigne, dans le contexte du droit du travail luxembourgeois, tout changement de poste, de service, de fonction ou d'affectation intervenant au sein d'une même entreprise, sans rupture du contrat de travail. Elle peut résulter d'une initiative de l'employeur ou du salarié et s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur **régime de travail**, y compris ceux à temps partiel. La mobilité interne peut être **verticale** (promotion, changement de niveau hiérarchique) ou **horizontale** (mutation, changement de service ou de mission).

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés à temps plein
Non-discrimination	Interdiction d'exclure en raison du régime de travail
Modification substantielle	Accord exprès et écrit du salarié obligatoire
Augmentation temps de travail	Refus non constitutif de faute
Compatibilité horaires	Vérifier les contraintes personnelles du salarié
Cumul d'emplois	À prendre en compte

Modalités pratiques

Étape	Action
Information	Communiquer les postes disponibles dans les mêmes conditions
Évaluation	Vérifier si modification substantielle de la durée de travail
Avenant	Établir un avenant écrit si passage à temps plein ou changement d'horaires
Consentement	Obtenir l'accord écrit du salarié
Refus	Formaliser par écrit et conserver dans le dossier
Compatibilité	Vérifier la compatibilité avec les contraintes personnelles

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement les salariés à temps partiel dans toutes les **communications internes** relatives à la mobilité, afin de garantir l'**égalité de traitement**. Les procédures internes de mobilité doivent prévoir des modalités adaptées pour les salariés à temps partiel, notamment en matière de consultation, d'entretien et d'accompagnement. L'employeur doit **documenter les propositions** de mobilité et les réponses des salariés pour prévenir tout risque de contentieux lié à une discrimination. En cas de refus de mobilité par un salarié à temps partiel, il est conseillé de **formaliser ce refus par écrit** et d'en conserver la trace dans le dossier individuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7	Indemnité de départ et calcul de l'ancienneté
Article L.121-4	Forme et contenu obligatoire du contrat de travail
Article 1134 Code civil	Modification du contrat nécessitant l'accord des parties
Articles L.241-1 à L.241-10	Non-discrimination générale (sexe, origine, religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
Article L.225-1	Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Veillez à recueillir systématiquement l'**accord écrit** du salarié à temps partiel avant toute mobilité interne impliquant une modification de ses horaires ou de sa durée de travail. Cela permet de sécuriser la procédure et d'éviter tout litige ultérieur.

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.