

Une augmentation de la charge de travail suite à une mobilité interne justifie-t-elle une revalorisation salariale ?

Réponse courte

Une augmentation de la charge de travail suite à une mobilité interne ne crée **pas automatiquement** un droit à revalorisation salariale au Luxembourg. Celle-ci n'est obligatoire que si la modification constitue un **changement substantiel** des conditions de travail nécessitant l'accord du salarié via un avenant.

Lorsque la mobilité s'accompagne d'un changement de **classification** ou d'une augmentation significative des responsabilités, l'employeur doit respecter les **minima salariaux** de la nouvelle classification prévus par la convention collective. La revalorisation doit alors être formalisée par un **avenant écrit**.

En l'absence de modification substantielle caractérisée, l'employeur peut refuser une revalorisation. Toutefois, ce refus pourrait être considéré comme **abusif** si la modification des tâches est manifestement substantielle et dépasse la **flexibilité normale**.

Définition

La **mobilité interne** désigne tout changement de poste ou de fonction au sein d'une même entreprise, sans rupture du contrat de travail initial. Une **modification substantielle** implique un changement significatif des conditions essentielles du contrat, notamment en termes de qualification, de responsabilités ou de charge de travail, dépassant la flexibilité normale attendue du salarié selon l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Modification substantielle	Accord écrit du salarié via avenant
Justification objective	Raisons non discriminatoires obligatoires
Délai de préavis	Notification dans les formes et délais légaux
Rémunération antérieure	Maintien a minima sauf accord contraire
Égalité de traitement	Respect entre tous les salariés
Classification conventionnelle	Respect des minima de la nouvelle classification

Modalités pratiques

Étape	Action
Évaluation	Analyser objectivement la nouvelle charge et responsabilités
Comparaison	Vérifier la classification conventionnelle applicable
Négociation	Discuter individuellement la revalorisation si justifiée
Formalisation	Rédiger un avenant écrit précisant les nouvelles conditions
Minima conventionnels	Respecter les seuils de la nouvelle classification
Information	Informers les représentants si impact collectif

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser le processus, il est recommandé de **documenter précisément** les changements de missions et responsabilités. L'utilisation d'une **grille d'évaluation objective** basée sur la convention collective facilite la prise de décision. La conservation des éléments justifiant la décision de revalorisation ou non est essentielle.

L'assurance de la **traçabilité** des négociations et accords protège l'employeur en cas de contentieux. La prévision d'une **période d'adaptation** avec bilan permet d'ajuster si nécessaire. La consultation des **représentants du personnel** sur les critères généraux favorise l'acceptation des décisions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-4</u>	Forme et contenu obligatoire du contrat de travail
Article <u>L.121-7</u>	Modification en défaveur du salarié portant sur clause essentielle
Article <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Article <u>L.414-3</u>	Mission d'information et consultation de la délégation
Article <u>L.162-12</u>	Conditions de travail et conventions collectives

La revalorisation salariale doit reposer sur des **critères objectifs et transparents** pour éviter tout risque de discrimination. Un refus injustifié pourrait être considéré comme abusif si la modification des tâches est manifestement substantielle.

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.