

Peut-on prévoir une période probatoire dans le cadre d'une mobilité interne ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir une **période probatoire** lors d'une mobilité interne au Luxembourg, à condition d'obtenir l'**accord écrit** du salarié formalisé par un avenant au contrat de travail. Cette période doit être clairement définie quant à sa durée, ses modalités d'évaluation et ses conséquences en cas d'issue défavorable.

La durée de la période probatoire ne doit pas excéder celle prévue pour la **période d'essai** à l'embauche (six mois pour les employés, douze mois pour les cadres supérieurs) par analogie avec l'article L.121-5. L'avenant doit préciser les conséquences en cas d'évaluation défavorable, notamment la **réintégration** dans l'ancien poste.

Toute rupture liée à l'issue de la période probatoire doit respecter les modalités prévues dans l'avenant et garantir les droits du salarié, notamment le **maintien de l'ancienneté**. L'absence d'accord écrit pourrait entraîner la nullité de la période probatoire.

Définition

La **mobilité interne** correspond à un changement de poste, de fonction ou d'affectation d'un salarié au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail initial. La **période probatoire**, distincte de la période d'essai prévue lors de l'embauche, est une phase temporaire permettant d'évaluer l'aptitude du salarié à occuper ses nouvelles fonctions dans le cadre de cette mobilité.

Cette période vise à sécuriser la **transition professionnelle** du salarié tout en permettant à l'employeur d'apprécier l'adéquation du salarié au nouveau poste. Elle ne doit pas être confondue avec la **période d'essai** initiale, qui est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Accord du salarié	Exprès et écrit, formalisé par avenant
Base légale	Pas de disposition expresse, admis par jurisprudence
Consentement	Libre et éclairé du salarié
Égalité de traitement	À respecter
Non-discrimination	Critères objectifs obligatoires
Durée maximale	Par analogie avec période d'essai

Modalités pratiques

Élément de l'avenant	Contenu requis
Durée	Raisonnable, max 6 mois (12 mois cadres supérieurs)
Évaluation	Modalités et critères précis
Issue défavorable	Réintégration ancien poste ou autre affectation
Droits maintenus	Ancienneté et avantages du contrat initial
Rupture	Procédure selon avenant, pas de licenciement sans cause
Signature	Obligatoire des deux parties

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de négocier la période probatoire dans un esprit de **transparence et de bonne foi**, en informant clairement le salarié des objectifs, critères d'évaluation et conséquences éventuelles.

L'employeur doit veiller à ce que la période probatoire ne soit pas utilisée pour **contourner les garanties** attachées au contrat de travail ou pour fragiliser la situation du salarié. Il convient d'éviter toute ambiguïté sur la nature temporaire de la mobilité et sur les droits du salarié en cas d'échec de la période probatoire.

La rédaction de l'avenant doit être **précise, détaillée et validée** par les deux parties. Il est conseillé de documenter l'ensemble du processus et de conserver une **traçabilité écrite** des échanges et décisions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-4</u>	Forme et contenu obligatoire du contrat de travail
Article <u>L.121-5</u>	Période d'essai, durée et conditions (par analogie pour durée maximale)
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.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'origine

Obtenez systématiquement un **accord écrit**, précis et détaillé du salarié avant toute mise en place d'une période probatoire lors d'une mobilité interne. Assurez-vous que l'avenant respecte les exigences du Code du travail et que le salarié conserve ses droits.

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.