

# Une clause de non-rétrogradation est-elle opposable dans un processus de mobilité interne ?

## Réponse courte

Une **clause de non-rétrogradation** est opposable dans un processus de mobilité interne si elle est rédigée de façon **claire et précise**, et figure dans le contrat de travail ou un avenant signé par les deux parties. Elle interdit à l'employeur d'imposer une rétrogradation sans l'**accord exprès et écrit** du salarié.

En présence d'une telle clause, toute proposition de rétrogradation lors d'une mobilité interne nécessite l'**accord formel** du salarié. À défaut, l'employeur s'expose à des risques juridiques, notamment une **résiliation judiciaire** du contrat à ses torts ou une condamnation pour modification unilatérale.

La clause ne fait pas obstacle à une rétrogradation acceptée par le salarié, ni à une **sanction disciplinaire** légalement motivée, sous réserve du respect des procédures prévues par le Code du travail.

## Définition

La **clause de non-rétrogradation** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à ne pas rétrograder le salarié, c'est-à-dire à ne pas lui attribuer un poste de qualification, de responsabilité ou de rémunération inférieure à celui qu'il occupe, sauf **accord exprès** du salarié ou circonstances exceptionnelles prévues par la loi.

Cette clause vise à protéger le salarié contre toute **modification unilatérale défavorable** de son statut professionnel au sein de l'entreprise, notamment dans le cadre de réorganisations ou de mobilités internes.

Elle s'inscrit dans le principe général de **stabilité du contrat de travail** et de respect de l'égalité de traitement entre salariés, conformément aux obligations légales luxembourgeoises.

## Conditions d'exercice

Condition	Description
<b>Rédaction</b>	La clause doit être rédigée de façon claire, précise et non équivoque
<b>Formalisation</b>	Elle doit figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant signé par les deux parties
<b>Portée</b>	Elle ne peut priver l'employeur de son pouvoir de direction que dans la limite de ce qui a été expressément convenu
<b>Limites</b>	Elle n'empêche pas toute mobilité interne mais interdit l'imposition d'un poste de niveau inférieur sans consentement écrit
<b>Exceptions</b>	Elle ne fait pas obstacle à une rétrogradation acceptée ou à une sanction disciplinaire légalement motivée

## Modalités pratiques

Étape	Description
<b>Vérification</b>	Vérifier la présence de la clause dans le contrat ou avenant avant toute proposition de modification
<b>Proposition</b>	En cas de mobilité impliquant une baisse, l'accord exprès du salarié est requis par écrit
<b>Formalisation</b>	L'employeur doit assurer la traçabilité de l'accord du salarié
<b>Risques</b>	À défaut d'accord, risque de résiliation judiciaire ou condamnation pour modification unilatérale
<b>Conseil</b>	En cas de doute sur l'interprétation, solliciter l'avis du service juridique ou d'un avocat spécialisé

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger la clause de non-rétrogradation de manière **précise**, en définissant les éléments protégés (qualification, niveau hiérarchique, rémunération) et les éventuelles exceptions (faute grave, accord mutuel, plan social).

Avant toute mobilité interne, il convient de **consulter le dossier contractuel** du salarié pour identifier la présence d'une telle clause et d'assurer la **traçabilité** des échanges et décisions.

En cas de doute sur l'interprétation ou l'étendue de la clause, il est conseillé de solliciter l'avis du **service juridique** ou d'un avocat spécialisé, et de privilégier la **négociation** et la formalisation écrite de tout changement de poste impliquant une diminution des conditions contractuelles du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-7</u>	Modification substantielle du contrat de travail
Articles <u>L.251-1</u> et suivants	Non-discrimination générale
Articles 1101 et suivants Code civil	Force obligatoire des contrats (réforme du 5 juillet 2023)
Jurisprudence nationale	Protection contre les modifications unilatérales défavorables

L'opposabilité d'une clause de non-rétrogradation impose à l'employeur une **vigilance accrue** lors de toute mobilité interne. Toute modification défavorable sans accord écrit du salarié peut entraîner des conséquences juridiques lourdes, y compris une condamnation pour **rupture abusive** du contrat de travail.

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.