

La mobilité interne peut-elle être utilisée comme solution de reclassement professionnel ?

Réponse courte

La **mobilité interne** peut être utilisée comme solution de reclassement professionnel au Luxembourg. Elle consiste à proposer au salarié un poste adapté à ses capacités au sein de l'entreprise ou du groupe, notamment en cas d'**inaptitude médicale** ou de suppression de poste, sans rupture du contrat de travail initial.

L'employeur a l'**obligation légale** de rechercher et de documenter toutes les possibilités de reclassement interne avant d'envisager un licenciement pour inaptitude ou motif économique. Cette démarche doit être **sérieuse**, **transparente** et respecter l'égalité de traitement, en associant le salarié et le médecin du travail.

La mobilité interne doit être **formalisée par écrit** et, en cas de modification substantielle du contrat, l'**accord exprès** du salarié est requis conformément à l'article L.121-7. L'absence de recherche sérieuse expose l'employeur à un risque de contentieux.

Définition

La **mobilité interne** désigne l'ensemble des mouvements professionnels d'un salarié au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe, impliquant un changement de poste, de service, de fonction ou de lieu de travail, sans rupture du contrat de travail initial. Dans le contexte du **reclassement professionnel**, la mobilité interne vise à proposer au salarié un poste adapté à ses capacités, notamment en cas d'inaptitude médicale ou d'impossibilité de maintien dans son emploi initial.

La mobilité interne s'inscrit dans une démarche de **gestion préventive** des emplois et des compétences, permettant d'anticiper ou de répondre à des situations d'inaptitude, de suppression de poste ou de restructuration. Elle constitue une alternative au licenciement, favorisant le maintien dans l'emploi et la continuité du contrat de travail.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Obligation légale	L'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement interne avant d'envisager un licenciement
Base légale	Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-6</u> (reclassement professionnel)
Déclenchement	Dès qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ou que son emploi est supprimé
Effectivité	Le reclassement doit être réel, sérieux et porter sur des postes disponibles et compatibles
Non-discrimination	L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties
Traçabilité	L'employeur doit associer le salarié et, le cas échéant, le médecin du travail à la recherche de solutions

Modalités pratiques

Étape	Description
Analyse	Procéder à une analyse exhaustive des postes vacants ou susceptibles de l'être
Documentation	Documenter et actualiser régulièrement l'analyse pour assurer la transparence
Proposition écrite	Formaliser par écrit les caractéristiques du nouveau poste, rémunération, horaires et lieu
Délai	Le salarié dispose d'un délai raisonnable pour accepter ou refuser la proposition
Refus	En cas de refus, justifier l'absence d'autres solutions de reclassement
Modification	Si modification substantielle du contrat, obtenir l'accord exprès et écrit du salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter de manière exhaustive la recherche de solutions de mobilité interne, notamment par la tenue d'un **registre des postes disponibles**, des démarches entreprises et des échanges avec le salarié. Une **concertation tripartite** entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail est conseillée en cas d'inaptitude médicale.

L'employeur doit veiller à la **non-discrimination** et à l'égalité de traitement lors de la sélection des postes proposés. La mobilité interne ne doit pas être utilisée pour contourner les procédures de licenciement ou pour imposer un **déclassement injustifié**. Une politique interne claire sur la mobilité et le reclassement facilite la gestion de ces

situations et limite les risques contentieux.

Il est également conseillé d'informer et de consulter les **représentants du personnel** sur les mesures de reclassement envisagées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel interne ou externe
Article <u>L.551-3</u>	Dispense de reclassement interne et indemnité forfaitaire
Article <u>L.551-6</u>	Statut de personne en reclassement professionnel
Article <u>L.121-7</u>	Modification du contrat de travail
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination générale
Article <u>L.414-3</u>	Consultation des représentants du personnel

L'absence de recherche **sérieuse, documentée et traçable** de mobilité interne avant tout licenciement pour inaptitude ou suppression de poste expose l'employeur à un risque élevé de contentieux et de condamnation pour **licenciement abusif**. Il est impératif d'associer le salarié et le médecin du travail à la démarche de reclassement.

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.