

# Un salarié peut-il demander à changer de poste pour convenance personnelle ?

## Réponse courte

Un salarié peut demander à changer de poste pour **convenance personnelle**, mais il ne dispose d'**aucun droit automatique** à cet égard selon le droit luxembourgeois. L'employeur n'est jamais tenu d'accepter une telle demande, sauf si une **clause contractuelle** ou un **accord collectif** le prévoit expressément. La demande de mobilité interne relève de l'initiative volontaire du salarié et non d'une obligation patronale.

La demande doit être formulée **par écrit** et l'employeur l'examine selon les **besoins de l'entreprise**, les **qualifications du salarié** et les **postes disponibles**. En cas d'accord entre les parties, un **avenant au contrat de travail** est nécessaire pour formaliser la modification. En cas de refus, le salarié conserve ses fonctions initiales. Le refus ne doit pas être fondé sur un **motif discriminatoire** ou constituer un **abus de droit**, sous peine de sanctions civiles. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute modification substantielle du contrat de travail requiert l'accord exprès des deux parties.

## Définition

La **demande de changement de poste** pour convenance personnelle désigne l'initiative d'un salarié visant à occuper une fonction différente de celle prévue dans son contrat de travail, sans que cette demande ne soit motivée par une **inaptitude médicale**, une restructuration ou une obligation légale. Cette démarche relève d'une **volonté individuelle** du salarié de modifier ses attributions, son environnement de travail ou ses perspectives de carrière au sein de l'entreprise. Elle se distingue du **reclassement professionnel** imposé par l'employeur ou résultant d'une procédure médicale administrative.

## Conditions d'exercice

Le droit du travail luxembourgeois ne confère **aucun droit automatique** au salarié de changer de poste pour convenance personnelle. La modification du poste de travail constitue une **modification substantielle du contrat de travail**, nécessitant l'accord exprès des deux parties conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail. Le salarié peut formuler une demande motivée, mais l'employeur n'est jamais tenu d'y accéder, sauf **clause contractuelle** ou **engagement collectif** spécifique prévoyant une mobilité interne à la demande du salarié.

L'employeur conserve la liberté d'accepter ou de refuser la demande, sous réserve de ne pas agir de manière **discriminatoire** ou **abusive**. Le refus n'a pas à être motivé, sauf disposition conventionnelle contraire, mais il ne doit pas reposer sur un motif illicite prohibé par les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la mobilité interne à l'initiative du salarié n'est pas un droit, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle expresse.

## Modalités pratiques

La demande doit être adressée **par écrit** à l'employeur, en précisant les motifs personnels et le poste souhaité. L'employeur examine la demande au regard des **besoins de l'entreprise**, des **qualifications du salarié** et des **postes disponibles**. Cette analyse relève de son pouvoir de direction et d'organisation du travail, dans les limites fixées par la loi et les conventions collectives applicables.

En cas d'accord des deux parties, un **avenant au contrat de travail** doit être rédigé, précisant les nouvelles fonctions, la rémunération, la classification et, le cas échéant, la période d'essai applicable au nouveau poste. L'avenant doit être établi en deux exemplaires originaux, signés par l'employeur et le salarié, et remis respectivement à chaque partie.

À défaut d'accord, le salarié demeure dans ses fonctions initiales sans modification de son contrat. Le **refus de l'employeur** n'a pas à être motivé, sauf disposition conventionnelle contraire, mais il ne doit pas reposer sur un motif illicite. Le salarié conserve tous ses droits liés à son contrat initial et ne peut faire l'objet d'aucune mesure de rétorsion du fait de sa demande.

## Pratiques et recommandations

Il est **recommandé de formaliser** toute demande de mobilité interne par écrit et de conserver une trace des échanges afin de documenter la démarche. L'employeur peut instaurer une **procédure interne de gestion des mobilités**, incluant des critères objectifs d'éligibilité et de sélection, afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement entre les salariés.

Les **entretiens de carrière** ou d'évaluation peuvent constituer un cadre approprié pour aborder les souhaits de mobilité et identifier les opportunités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. En cas de refus, il est conseillé à l'employeur de **fournir une réponse claire** et, si possible, d'indiquer les perspectives d'évolution ultérieures pour éviter toute démotivation ou contestation.

L'employeur peut également mettre en place des **outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** permettant d'anticiper les besoins en mobilité interne et d'accompagner les salariés dans leur développement professionnel. La mise en place d'un **référentiel de compétences** facilite l'identification des postes accessibles et des formations nécessaires.

En cas de refus systématique ou de pratique discriminatoire, le salarié peut saisir la **délégation du personnel** ou l'**Inspection du travail et des mines** pour signaler un traitement inéquitable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-7</u>	Révision du contrat de travail : toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle doit être notifiée selon une procédure légale stricte
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination : interdiction de toute discrimination fondée sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie
Article <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement entre hommes et femmes : interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Confirmation que la mobilité interne à l'initiative du salarié n'est pas un droit automatique, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle expresse

L'employeur n'est **jamais obligé d'accepter** une demande de changement de poste pour convenance personnelle. Un refus ne peut toutefois être fondé sur un **motif discriminatoire** ou constituer un **abus de droit**, sous peine de sanctions civiles et de recours judiciaire.

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.