

# Les mobilités internes doivent-elles respecter le principe d'égalité salariale ?

## Réponse courte

Oui, les mobilités internes doivent respecter le **principe d'égalité salariale**. Ce principe s'applique à tous les salariés lors de tout changement de poste, de fonction ou d'affectation au sein d'une même entreprise, sans exception, et impose une **rémunération identique** pour un travail égal ou de valeur égale, indépendamment de critères non objectifs.

L'employeur doit garantir que le salarié concerné par une mobilité interne bénéficie d'une rémunération équivalente à celle des autres salariés occupant un poste identique ou comparable, en tenant compte de la nature des tâches, des responsabilités, des qualifications et des conditions de travail. Toute **différence de traitement** doit être justifiée par des **critères objectifs**, transparents et traçables.

Le respect de ce principe implique d'actualiser la fiche de poste, de réévaluer la classification, de formaliser toute modification salariale par un **avenant au contrat**, et de conserver une **traçabilité écrite** des décisions. L'absence de justification objective expose l'employeur à un risque contentieux.

## Définition

La **mobilité interne** correspond à tout changement de poste, de fonction ou d'affectation d'un salarié au sein d'une même entreprise, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation horizontale ou d'un transfert entre services. Le **principe d'égalité salariale** impose que, pour un travail égal ou de valeur égale, la rémunération soit identique, indépendamment du sexe, de l'origine, de l'âge, du handicap ou de toute autre considération non objective. Ce principe s'applique à l'ensemble des salariés, y compris lors des mobilités internes, qu'elles soient à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'**égalité salariale** vise à garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération, couvrant le salaire de base ainsi que tous les avantages liés à l'emploi. Ce principe s'étend à toutes les formes de mobilité interne, sans exception, et s'impose à l'employeur dès lors que des salariés effectuent un travail comparable ou de valeur équivalente.

## Conditions d'exercice

Lorsqu'une mobilité interne intervient, l'employeur doit s'assurer que le salarié concerné bénéficie d'une **rémunération équivalente** à celle des autres salariés occupant un poste identique ou de valeur comparable. L'égalité salariale s'apprécie en tenant compte de la nature des tâches, des responsabilités, des qualifications requises et des conditions de travail.

Toute **différence de traitement** doit être justifiée par des **critères objectifs**, tels que l'ancienneté, l'expérience professionnelle, la performance individuelle ou des contraintes spécifiques liées au poste. L'employeur doit veiller à ce que ces critères soient appliqués de manière transparente, traçable et non discriminatoire.

L'obligation d'égalité de traitement s'étend également à la prise en compte des évolutions de poste, des changements de classification et des modifications substantielles des missions. L'**encadrement humain** des décisions de mobilité et de rémunération est requis pour garantir la conformité aux principes d'égalité.

## Modalités pratiques

Avant toute mobilité interne, il convient d'**analyser la grille salariale** de l'entreprise et de comparer la situation du salarié transféré à celle des titulaires de postes similaires. En cas de changement de fonction, la **fiche de poste** doit être actualisée et la **classification réévaluée** afin d'assurer la cohérence des niveaux de rémunération.

Si la mobilité s'accompagne d'une modification substantielle des missions ou du niveau de responsabilité, une **révision salariale** peut s'imposer pour garantir l'égalité de traitement. Toute décision relative à la rémunération doit être formalisée par un **avenant au contrat de travail**, précisant les éléments constitutifs du salaire et les éventuelles primes ou avantages liés au nouveau poste.

Il est essentiel de conserver une **traçabilité écrite** des critères et des décisions ayant conduit à la fixation du salaire lors de la mobilité interne, afin de pouvoir justifier toute différence éventuelle en cas de contrôle ou de contestation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter systématiquement les critères** ayant présidé à la fixation du salaire lors d'une mobilité interne, en s'appuyant sur des éléments objectifs et vérifiables. Les responsables RH doivent veiller à la **transparence des processus** de mobilité et à la **cohérence des politiques de rémunération**, en informant les salariés concernés des règles applicables.

Un **audit régulier** des pratiques salariales internes permet d'identifier et de corriger d'éventuels écarts injustifiés. En cas de doute sur la comparabilité des postes, il est conseillé de solliciter l'avis de la délégation du personnel ou d'un expert en classification des emplois.

La **consultation régulière des représentants du personnel** et la mise à jour des politiques internes contribuent à prévenir les risques de discrimination et à renforcer la conformité avec le Code du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

- **Article L.225-1 du Code du travail luxembourgeois** : consacre le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, et interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.
- **Article L.241-1 et suivants du Code du travail** : prohibent toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée, notamment en matière de conditions de travail et de rémunération.
- **Article L.121-7 du Code du travail** : encadre la modification des éléments essentiels du contrat de travail, applicable lors des mobilités internes.
- **Jurisprudence nationale** : précise que le principe d'égalité salariale s'applique à toutes les situations professionnelles, y compris lors des mobilités internes, et que l'employeur porte la charge de la preuve en cas de contestation d'une inégalité salariale.
- **Directive 2006/54/CE transposée** : relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

**L'absence de justification objective** à une différence de rémunération lors d'une mobilité interne expose l'employeur à un **risque contentieux accru**, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ou de recours devant les juridictions du travail. Il est **impératif de garantir la traçabilité** des décisions et de respecter l'encadrement humain dans l'analyse des situations individuelles.

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.