

Les objectifs professionnels doivent-ils être alignés avec les opportunités de mobilité ?

Réponse courte

Les **objectifs professionnels** n'ont pas à être systématiquement alignés avec les **opportunités de mobilité interne**, car aucune obligation légale n'existe en ce sens au Luxembourg. Toutefois, il est recommandé d'intégrer la gestion des carrières et la mobilité dans la politique de fixation des objectifs, dans le respect de l'**égalité de traitement**, de la transparence et de la **liberté contractuelle** du salarié.

L'alignement peut être mis en œuvre lors des **entretiens annuels** ou professionnels, en concertation avec le salarié, notamment par l'ajout d'objectifs liés au développement de compétences transférables ou à la préparation à de nouvelles responsabilités. Il convient cependant de veiller à ce que ces objectifs ne constituent ni une condition préalable ni un critère exclusif d'accès à la mobilité, sauf disposition interne formalisée.

Définition

Les **objectifs professionnels** correspondent aux résultats précis attendus d'un salarié dans le cadre de ses fonctions, généralement fixés lors d'un entretien d'évaluation ou de développement. La **mobilité interne** désigne tout changement de poste, de fonction ou de service au sein de la même entreprise, incluant promotions, mutations horizontales ou mobilités géographiques. L'**alignement des objectifs professionnels** avec les opportunités de mobilité consiste à intégrer, dans la définition des objectifs, des éléments favorisant ou préparant le salarié à une évolution de carrière interne.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la fixation des objectifs professionnels relève de la **liberté contractuelle**, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail et des conventions collectives applicables. Il n'existe aucune obligation légale d'aligner systématiquement les objectifs professionnels avec les opportunités de mobilité interne. Toutefois, l'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés (**article L.241-1** du Code du travail) et veiller à ce que les objectifs ne constituent pas un obstacle discriminatoire à la mobilité interne.

La mobilité interne ne peut être imposée qu'en conformité avec le **contrat de travail**, les qualifications du salarié et, le cas échéant, les procédures prévues par les accords collectifs ou le règlement interne. Toute **modification substantielle** du contrat de travail liée à une mobilité nécessite l'accord exprès du salarié.

Modalités pratiques

L'alignement des objectifs professionnels avec les perspectives de mobilité interne peut se traduire, lors des **entretiens annuels**, par l'intégration d'objectifs relatifs au développement de **compétences transférables**, à la participation à des projets transversaux ou à la préparation à de nouvelles responsabilités. Cette démarche suppose une **concertation** entre le salarié et l'employeur afin d'identifier les aspirations professionnelles et les besoins de l'entreprise.

Les objectifs doivent rester **mesurables, réalisables et adaptés** au poste actuel, tout en tenant compte des perspectives d'évolution identifiées. L'employeur doit veiller à ce que la fixation d'objectifs liés à la mobilité ne constitue pas une condition préalable ou exclusive à l'accès à une nouvelle fonction, sauf disposition expresse dans une politique interne formalisée. La **traçabilité des échanges** et des décisions doit être assurée pour garantir la transparence du processus.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer la gestion des carrières** et la mobilité interne dans la politique de fixation des objectifs, notamment pour les salariés identifiés comme à potentiel ou dans le cadre de plans de succession. L'**entretien professionnel**, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue un moment privilégié pour aborder les souhaits de mobilité et adapter les objectifs en conséquence.

L'employeur doit **formaliser les critères d'accès** à la mobilité et garantir la transparence du processus. Il convient d'**éviter toute confusion** entre objectifs de performance et critères de sélection pour la mobilité, afin de prévenir les contestations en matière d'égalité de traitement ou de discrimination. La **documentation des échanges** et des décisions est essentielle pour sécuriser la démarche et répondre à toute demande d'explication ou de contrôle.

Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : obligation d'égalité de traitement entre salariés, notamment en matière d'évolution professionnelle.
- **Articles L.121-1 et suivants du Code du travail** : liberté contractuelle et modification du contrat de travail.
- **Articles L.414-1 et suivants du Code du travail** : consultation et information du personnel en cas de modification substantielle des conditions de travail.
- **Conventions collectives et accords d'entreprise** : peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la mobilité interne et à la gestion des carrières.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : critères de mobilité devant être objectifs, transparents et non discriminatoires.

L'alignement des objectifs professionnels avec les opportunités de mobilité interne **n'est pas une obligation légale**, mais il constitue une bonne pratique RH à condition de respecter la **transparence**, l'**égalité de traitement** et la liberté contractuelle du salarié. La **traçabilité et la documentation** des décisions sont essentielles pour prévenir tout risque de contestation.

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.