

Un salarié peut-il être écarté d'une mobilité pour des raisons disciplinaires passées ?

Réponse courte

Un salarié peut être écarté d'une **mobilité interne** pour des raisons disciplinaires passées uniquement si ces faits présentent un **lien direct, objectif et proportionné** avec les exigences du poste à pourvoir. La décision doit reposer sur des éléments précis, datés, dûment constatés, et la **sanction disciplinaire** doit avoir été régulièrement notifiée, non annulée ou réhabilitée, et rester pertinente au regard du poste envisagé.

L'employeur doit **motiver la décision** d'écartement, la communiquer au salarié concerné, garantir la **confidentialité** et respecter la **protection des données personnelles**. Toute décision fondée sur des faits prescrits, non établis ou non pertinents expose l'employeur à un risque de contestation pour discrimination ou atteinte à la vie privée.

Définition

La **mobilité interne** correspond au passage d'un salarié d'un poste à un autre au sein de la même entreprise, que ce soit par promotion, mutation ou changement de service. L'**écartement d'un salarié** d'une procédure de mobilité pour des motifs disciplinaires passés consiste à refuser ou à ne pas retenir la candidature d'un salarié en raison de sanctions disciplinaires antérieures, qu'elles aient été formalisées par écrit ou non.

Ce processus implique l'examen du **dossier disciplinaire** du salarié et l'évaluation de la pertinence des faits passés au regard du poste visé. Il s'agit d'une décision individuelle qui doit respecter les **principes fondamentaux** du droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'un **pouvoir d'organisation** lui permettant de fixer les critères d'éligibilité à la mobilité interne, sous réserve du respect des principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** prévus par le Code du travail luxembourgeois.

La prise en compte de sanctions disciplinaires passées n'est possible que si elle présente un **lien direct, objectif et proportionné** avec les exigences du poste à pourvoir. Toute décision d'écartement fondée sur des faits disciplinaires doit reposer sur des éléments précis, datés et dûment constatés, et non sur des appréciations générales ou des soupçons.

L'employeur doit également garantir la **traçabilité de la décision**, l'**encadrement humain** du processus et l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

Modalités pratiques

Avant d'écarter un salarié d'une mobilité pour des raisons disciplinaires passées, l'employeur doit s'assurer que la **sanction disciplinaire** a été régulièrement notifiée, qu'elle n'a pas fait l'objet d'une annulation ou d'une réhabilitation, et qu'elle est toujours **pertinente au regard du poste** envisagé.

Les faits disciplinaires ne peuvent être invoqués que s'ils sont **suffisamment récents** et en lien avec les missions du poste. L'employeur doit **motiver la décision** d'écartement et la communiquer au salarié concerné, tout en respectant la confidentialité et la protection des données personnelles.

La **conservation et l'utilisation** des données disciplinaires doivent être limitées dans le temps, conformément aux règles de protection des données. L'absence de motivation ou la référence à des faits prescrits ou non établis expose l'employeur à un risque de contestation pour discrimination ou atteinte à la vie privée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser les critères de mobilité** dans une politique interne ou une procédure écrite, en précisant la prise en compte éventuelle des antécédents disciplinaires.

Toute référence à des sanctions passées doit être **limitée dans le temps** et justifiée par la nature du poste.

L'employeur doit **éviter toute discrimination indirecte**, notamment en s'assurant que les faits disciplinaires retenus ne visent pas de manière systématique une catégorie de salariés.

En cas de contestation, la **charge de la preuve** de la légitimité de l'écartement incombe à l'employeur. Il est conseillé de **consulter le dossier disciplinaire** du salarié et de solliciter, le cas échéant, l'avis du service juridique ou du délégué du personnel avant toute décision.

Cadre juridique

- **Articles L.241-1 à L.241-7 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, obligation d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et à la mobilité interne.
- **Principes généraux du droit du travail** : Obligation de motiver toute décision individuelle défavorable prise à l'égard d'un salarié.
- **Loi du 1er août 2018** : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Nécessité d'un lien objectif et proportionné entre la sanction disciplinaire et le poste visé, sous peine de nullité de la décision et d'allocation de dommages et intérêts.

L'employeur doit veiller à **ne pas fonder une décision** d'écartement sur des faits disciplinaires prescrits, non pertinents ou non établis, sous peine de voir sa décision annulée et d'être condamné pour **discrimination ou atteinte à la vie privée** du salarié. **Toute décision doit être traçable**, motivée et encadrée par une intervention humaine.

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.