

# Quels sont les risques RH d'une mobilité interne mal accompagnée ?

## Réponse courte

Une **mobilité interne mal accompagnée** expose l'employeur à des **risques juridiques**, notamment en cas de **modification substantielle** du contrat de travail sans l'accord écrit du salarié, ce qui peut entraîner des contestations, des demandes de dommages et intérêts, voire des **sanctions administratives**. Le non-respect de l'**obligation de sécurité et de santé**, ou l'absence de prévention des risques psychosociaux, peut également conduire à des actions en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

Sur le plan humain et organisationnel, un accompagnement insuffisant peut provoquer une **démotivation**, une baisse de performance, des situations d'isolement, de **harcèlement moral** ou de **discrimination indirecte**. L'absence de formation, d'intégration ou de suivi régulier augmente le risque de dégradation des conditions de travail et nuit à la motivation et à l'engagement du salarié.

## Définition

La **mobilité interne** désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre au sein de la même entreprise, que ce soit par promotion, mutation horizontale, changement de service ou adaptation de fonctions. Elle peut résulter d'une initiative de l'employeur ou du salarié. Une **mobilité interne mal accompagnée** se caractérise par l'absence ou l'insuffisance de préparation, d'information, de formation ou de suivi lors de ce changement de poste.

## Conditions d'exercice

La mobilité interne doit respecter les **droits contractuels** du salarié, notamment la description du poste, la qualification, la rémunération et le lieu de travail tels que stipulés dans le contrat de travail ou ses avenants. Toute **modification substantielle** de ces éléments nécessite l'**accord exprès** du salarié. L'employeur doit également veiller à l'**adéquation** entre les compétences du salarié et les exigences du nouveau poste, conformément à l'**obligation de sécurité et de santé** prévue par le Code du travail luxembourgeois.

## Modalités pratiques

Une mobilité interne mal accompagnée peut se traduire par un **défaut d'information** sur les nouvelles missions, une **absence de formation** adaptée, un **manque d'intégration** dans la nouvelle équipe ou une évaluation insuffisante des risques psychosociaux. L'absence de **formalisation écrite** des changements opérés expose l'employeur à des contestations ultérieures. Un accompagnement défaillant peut entraîner une démotivation, une baisse de performance, voire des situations de harcèlement moral ou de discrimination indirecte si le salarié se trouve isolé ou

inadapté à ses nouvelles fonctions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser chaque mobilité** interne par un avenant au contrat de travail lorsque les conditions substantielles sont modifiées. Un **entretien préalable** doit permettre d'évaluer la motivation et les attentes du salarié. L'organisation d'une **formation adaptée** et d'un **suivi régulier** favorise l'intégration et limite les risques de désengagement. La **traçabilité des démarches** (entretiens, formations, évaluations) constitue une preuve en cas de litige. L'**analyse préalable des risques psychosociaux** liés au changement de poste est essentielle pour prévenir toute dégradation des conditions de travail.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois impose à l'employeur une **obligation de sécurité et de santé** envers ses salariés (**article L.312-1 et suivants**). Toute **modification substantielle** du contrat de travail, notamment en matière de qualification, de rémunération ou de lieu de travail, requiert l'**accord écrit du salarié (article L.121-7)**. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des actions en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, à des demandes de dommages et intérêts, voire à des sanctions administratives en cas de manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux. La **jurisprudence luxembourgeoise** sanctionne les mobilités internes imposées ou mal préparées lorsqu'elles entraînent une dégradation des conditions de travail ou une atteinte à la dignité du salarié.

Un **accompagnement structuré et documenté** de la mobilité interne est indispensable pour **limiter les risques de contentieux** et préserver la motivation des salariés.

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.