

Un dirigeant peut-il bénéficier d'un plan de mobilité interne ?

Réponse courte

Un dirigeant peut bénéficier d'un plan de mobilité interne s'il est titulaire d'un contrat de travail de droit commun avec l'entreprise. Dans ce cas, il accède aux dispositifs de mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous réserve des spécificités liées à sa fonction, et toute évolution doit être formalisée par avenant à son contrat de travail.

En revanche, un dirigeant exerçant exclusivement sous mandat social (sans contrat de travail) ne relève pas du Code du travail et ne peut pas prétendre à la mobilité interne dans le cadre des règles applicables aux salariés. Toute évolution de fonction pour un mandataire social dépend des décisions des organes sociaux compétents et ne s'inscrit pas dans le champ du plan de mobilité interne.

Il est donc essentiel de vérifier la nature du lien juridique du dirigeant avec l'entreprise avant de l'intégrer dans un plan de mobilité interne, et de formaliser toute évolution par un acte écrit adapté à son statut.

Définition

La mobilité interne regroupe l'ensemble des dispositifs permettant à un salarié d'évoluer au sein de la même entreprise ou du même groupe, par changement de poste, de service, de fonction ou de lieu de travail. Un plan de mobilité interne formalise ces possibilités, en fixant les conditions, procédures et critères d'accès à la mobilité pour les salariés.

Au Luxembourg, la notion de dirigeant recouvre les membres de la direction générale, les cadres supérieurs et, selon la structure de l'entreprise, les mandataires sociaux exerçant une fonction exécutive. Il convient de distinguer les dirigeants titulaires d'un contrat de travail de ceux exerçant exclusivement sous mandat social.

Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'exclut expressément les dirigeants des dispositifs de mobilité interne. L'accès d'un dirigeant à un plan de mobilité interne dépend de la nature de son lien juridique avec l'entreprise.

Un dirigeant titulaire d'un contrat de travail de droit commun bénéficie, en principe, des mêmes droits à la mobilité interne que les autres salariés, sous réserve des spécificités liées à sa fonction. En revanche, un dirigeant exerçant exclusivement sous mandat social (administrateur, gérant non salarié) ne relève pas du Code du travail et ne peut prétendre à la mobilité interne dans le cadre des règles applicables aux salariés.

Les statuts de l'entreprise, le règlement interne ou les accords collectifs peuvent également prévoir des dispositions particulières pour les dirigeants, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Pour qu'un dirigeant bénéficie d'un plan de mobilité interne, il convient de vérifier la nature de sa relation contractuelle avec l'entreprise. Si le dirigeant dispose d'un contrat de travail, il peut solliciter une mobilité interne selon les procédures prévues par le plan applicable à l'ensemble des salariés : candidature à des postes ouverts, entretiens de mobilité, validation par la direction des ressources humaines.

Les modalités d'intégration sur un nouveau poste, la période d'essai éventuelle et les conditions de rémunération doivent être formalisées par avenant au contrat de travail, conformément à l'article [L.121-1](#) et suivants du Code du travail. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus sont obligatoires.

Pour les dirigeants sous mandat social, toute évolution de fonction ou de périmètre relève d'une décision des organes sociaux compétents (assemblée générale, conseil d'administration), conformément à la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales. Ces évolutions ne s'inscrivent pas dans le champ du plan de mobilité interne tel que défini pour les salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises luxembourgeoises de préciser explicitement dans leurs plans de mobilité interne le champ d'application à l'égard des dirigeants, en distinguant les salariés dirigeants des mandataires sociaux.

Pour les dirigeants salariés, il convient d'assurer la transparence des critères de sélection, de garantir l'égalité de traitement et d'adapter les processus de mobilité aux exigences de confidentialité et de responsabilité inhérentes à leur fonction. La documentation des décisions et l'information du personnel concerné sont essentielles pour assurer la conformité.

Pour les mandataires sociaux, toute modification de fonction doit respecter les règles de nomination, de révocation et de modification des statuts prévues par la loi sur les sociétés commerciales. L'implication du conseil d'administration ou de l'assemblée générale est indispensable pour toute mobilité concernant un mandataire social.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) et suivants (contrat de travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.125-1](#) à [L.125-6](#) (mobilité interne et modification du contrat)
- Loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales (statut, nomination et révocation des mandataires sociaux)
- Accords collectifs, règlements internes et statuts de l'entreprise (dispositions complémentaires)
- Jurisprudence nationale sur la distinction entre salariés dirigeants et mandataires sociaux

Avant d'intégrer un dirigeant dans un plan de mobilité interne, il est impératif de vérifier la nature exacte de son lien juridique avec l'entreprise et de formaliser toute évolution de fonction par un acte écrit adapté à son statut. Le respect du principe d'égalité de traitement et la traçabilité des décisions sont obligatoires.

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.