

Un salarié de banque peut-il refuser une mission à l'étranger prévue dans son contrat ?

Réponse courte

Le droit de refuser une mission à l'étranger dépend des **clauses du contrat de travail**. Si le contrat contient une **clause de mobilité internationale** acceptée par le salarié, le refus d'une mission conforme à cette clause peut constituer une faute justifiant un **licenciement**. En l'absence de clause, l'envoi à l'étranger constitue une **modification substantielle** du contrat nécessitant l'accord du salarié selon l'article [L.121-7](#).

L'employeur doit respecter la procédure de l'article [L.121-7](#) : notification écrite avec un **délai de réflexion d'un mois** minimum. Le salarié peut refuser sans que ce refus constitue une faute, mais l'employeur peut alors procéder à un **licenciement avec préavis**. La [CCT Banques](#) ne contient pas de dispositions spécifiques sur la mobilité interne internationale, renvoyant au droit commun.

Définition

Le refus d'une mission à l'étranger dans le secteur bancaire désigne la situation dans laquelle un salarié s'oppose à une affectation professionnelle temporaire ou durable hors du Luxembourg. Ce refus est encadré par les règles relatives à la **modification du contrat de travail** et, le cas échéant, par la **clause de mobilité** contractuelle.

Conditions d'exercice

Le droit de refuser une mission à l'étranger dépend du cadre contractuel.

Condition	Détail
Avec clause de mobilité	Refus potentiellement fautif si la mission est conforme à la clause
Sans clause de mobilité	Modification substantielle nécessitant l'accord du salarié
Procédure art. L.121-7	Notification écrite, délai de réflexion d'1 mois minimum
Refus légitime	Le refus d'une modification substantielle n'est pas une faute
Conséquence	L'employeur peut licencier avec préavis, pas pour faute grave

Modalités pratiques

La gestion d'un refus de mission à l'étranger suit un processus précis.

Aspect	Détail
Vérification	Examiner le contrat pour la présence d'une clause de mobilité
Notification	Lettre recommandée exposant la mission et ses conditions
Délai	1 mois de réflexion pour le salarié (art. L.121-7)
Silence	Vaut refus après expiration du délai
Acceptation	Avenant écrit au contrat détaillant la mission
Refus	L'employeur décide des suites (maintien au poste ou licenciement)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la présence et la validité d'une clause de mobilité internationale dans le contrat avant de proposer une mission est indispensable. **Respecter** scrupuleusement la procédure de l'article [L.121-7](#) en cas de modification substantielle protège l'employeur contre un licenciement abusif. **Accompagner** la proposition de mission par un avenant détaillant les conditions (durée, rémunération, retour, couverture sociale) facilite l'acceptation. **Documenter** l'ensemble des échanges assure la traçabilité en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat
Art. L.124-1 et suivants du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. L.162-12 du Code du travail	Principe de faveur
CCT Banques 2024-2026	Pas de dispositions spécifiques sur la mobilité internationale

Le refus d'une mission à l'étranger en l'absence de clause de mobilité ne constitue jamais une faute grave. L'employeur doit toujours proposer la modification par écrit et respecter le délai légal. Les banques internationales ont intérêt à inclure une clause de mobilité claire et précise dès l'embauche pour les postes susceptibles de nécessiter des missions à l'étranger.

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.