

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment rédiger une clause de mobilité internationale efficace ?

Les banques internationales ont intérêt à inclure une clause de mobilité claire et précise dès l'embauche pour les postes susceptibles de missions à l'étranger. La clause doit définir le périmètre géographique, la durée maximale, les conditions de retour et la rémunération applicable durant la mission.

### Le refus d'une mission à l'étranger constitue-t-il une faute grave ?

Non, le refus d'une mission à l'étranger en l'absence de clause de mobilité ne constitue jamais une faute grave. L'employeur peut éventuellement procéder à un licenciement avec préavis, sans pouvoir invoquer la faute grave. Le refus d'une modification substantielle est légitime et protégé.

### Que se passe-t-il en l'absence de clause de mobilité ?

Sans clause de mobilité, l'envoi à l'étranger constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord exprès du salarié. Le silence après un mois vaut refus. L'acceptation se formalise par un avenant détaillant les conditions (durée, rémunération, retour, couverture sociale).

### Quelle procédure pour proposer une mission à l'étranger ?

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 selon les dispositions légales.

## Quels articles encadrent les missions à l'étranger ?

Les articles L.121-7 (modification substantielle du contrat), L.121-4 (mentions obligatoires du contrat), L.124-1 et suivants (licenciement avec préavis) et L.162-12 (principe de faveur) du Code du travail luxembourgeois encadrent les missions à l'étranger. La CCT Banques renvoie au droit commun.

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

Le droit de refuser dépend des clauses du contrat. Avec une clause de mobilité internationale, le refus d'une mission conforme peut constituer une faute justifiant un licenciement. Sans clause, l'envoi à l'étranger constitue une modification substantielle nécessitant l'accord du salarié selon l'article L.121-7.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>Avec clause de mobilité</b>	Refus potentiellement fautif si la mission est conforme à la clause
<b>Sans clause de mobilité</b>	Modification substantielle nécessitant l'accord du salarié
<b>Procédure art. <u>L.121-7</u></b>	Notification écrite, délai de réflexion d'1 mois minimum
<b>Refus légitime</b>	Le refus d'une modification substantielle n'est pas une faute
<b>Conséquence</b>	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
<b>Vérification</b>	Examiner le contrat pour la présence d'une clause de mobilité
<b>Notification</b>	Lettre recommandée exposant la mission et ses conditions
<b>Délai</b>	1 mois de réflexion pour le salarié (art. <u>L.121-7</u> )
<b>Silence</b>	Vaut refus après expiration du délai
<b>Acceptation</b>	Avenant écrit au contrat détaillant la mission
<b>Refus</b>	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. <a href="#">L.121-7</a> du Code du travail	Modification substantielle du contrat
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat
Art. <a href="#">L.124-1</a> et suivants du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <a href="#">L.162-12</a> 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.