

Un employeur peut-il refuser une demande de mutation interne au sein d'un même établissement ?

Réponse courte

Un employeur peut **refuser une demande de mutation interne** au sein d'un même établissement, car il n'est pas tenu d'y donner suite, sauf si une **convention collective** ou un **accord interne** prévoit le contraire. Ce refus doit toutefois être fondé sur des **motifs objectifs**, professionnels ou organisationnels, et respecter les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination**.

Dans le secteur **SAS**, où les **mutations entre carrières** (C1 à C7) sont encadrées par la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, le refus doit être **notifié au salarié**, de préférence par écrit, en exposant clairement les raisons du refus. L'employeur doit veiller à ce que la décision ne repose sur aucun **critère prohibé**, sous peine de contestation devant le **tribunal du travail** en cas de suspicion de discrimination ou d'abus de droit.

Définition

La **mutation interne** correspond au changement de poste, de service ou de fonction d'un salarié au sein du même établissement, sans modification de l'employeur. Elle peut être initiée par le salarié ou décidée par l'employeur dans le cadre de son **pouvoir de direction**. Dans le secteur **SAS**, la mutation interne peut impliquer un changement de **carrière** selon la grille définie par la convention collective (C1 à C7), un changement de service au sein de la même structure, ou une évolution fonctionnelle.

La mutation interne se distingue de la **mobilité géographique**, qui implique un changement de lieu de travail éloigné ou d'établissement. Elle se distingue également du **reclassement professionnel** pour raisons médicales, qui constitue une obligation légale spécifique régie par les articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment procéder pour demander une mutation interne dans le secteur SAS ?

La demande de mutation interne doit être présentée par écrit auprès de la direction ou du service des ressources humaines. Dans le secteur SAS, il est recommandé de préciser la carrière visée (C1 à C7) et les qualifications correspondantes selon la convention collective. L'employeur examine la demande selon des critères objectifs liés aux besoins de l'entreprise et aux qualifications du salarié.

Que peut faire un salarié si sa demande de mutation interne est refusée de manière discriminatoire ?

En cas de refus fondé sur des motifs discriminatoires ou constituant un abus de droit, le salarié peut contester la décision devant le tribunal du travail. Il est essentiel que l'employeur ait documenté les motifs objectifs du refus pour éviter tout risque de contentieux lié à une suspicion de discrimination.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour refuser une mutation interne ?

L'employeur doit motiver son refus par des critères objectifs, professionnels ou organisationnels, et veiller à ce que la décision ne repose sur aucun critère prohibé (sexe, âge, origine, état de santé). Le refus doit être notifié au salarié, de préférence par écrit, en exposant clairement les raisons professionnelles du refus.

Un employeur peut-il refuser une demande de mutation interne d'un salarié ?

Oui, un employeur peut refuser une demande de mutation interne au sein d'un même établissement, car il n'est pas tenu d'y donner suite, sauf si une convention collective ou un accord interne prévoit le contraire. Ce refus doit toutefois être fondé sur des motifs objectifs, professionnels ou organisationnels, et respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la **mutation interne** relève du **pouvoir d'organisation** de l'employeur, sous réserve du respect du **contrat de travail** et des dispositions légales.

Condition	Précision
Droit de refus de l'employeur	L'employeur n'est pas tenu d'accepter une demande de mutation, sauf disposition conventionnelle contraire
Motifs du refus	Motifs objectifs, professionnels ou organisationnels ; aucun critère prohibé (sexe, âge, origine, état de santé)
Non-discrimination	Respect des Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u> ; tout abus de droit est sanctionnable
Accord écrit du salarié	Obligatoire si la mutation entraîne une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat (rémunération, qualification, durée du travail)
Consultation du personnel	Peut être requise selon la nature et l'ampleur des mutations envisagées (convention collective SAS 2025-2027)
Voie de recours	Saisine du tribunal du travail en cas de suspicion de discrimination ou d'abus de droit

Modalités pratiques

La gestion des demandes et refus de mutation interne dans le secteur SAS doit suivre une procédure transparente et tracée.

Étape	Modalités
Dépôt de la demande	Demande écrite précisant la carrière visée (C1 à C7) et les qualifications correspondantes selon la convention SAS
Examen par l'employeur	Analyse des besoins, qualifications du salarié, postes disponibles, contraintes organisationnelles (services continus, exigences de qualification)
Notification du refus	Par écrit, avec exposé des motifs professionnels, organisationnels ou économiques
Adaptation des plannings	Si mutation accordée : adapter le PTI, les RTS et les services d'astreinte
Traçabilité	Conserver tous les échanges et décisions pour garantir la transparence et prévenir les litiges

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne transparente pour le traitement des demandes de mutation, incluant des critères objectifs liés aux grilles de carrières et aux qualifications prévues par la convention collective. **Motiver** tout refus de manière précise, en évitant toute référence à des critères prohibés. **Impliquer** la délégation du personnel dans l'élaboration des critères de mutation pour renforcer la légitimité des décisions. **Coordonner** avec les fédérations patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) pour mettre en place des procédures équitables et conformes à la convention collective SAS 2025-2027.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.121-1</u> et suivants du Code du travail	Contrat de travail et pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification défavorable d'une clause essentielle du contrat de travail (avenant obligatoire)
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine)
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Convention collective SAS 2025-2027	Règles spécifiques en matière de mobilité interne, évolutions entre carrières et procédures de consultation

Un **refus de mutation interne** doit toujours être justifié par des **motifs objectifs**, professionnels et non discriminatoires. Il est conseillé de **formaliser la procédure** de demande et de réponse afin de sécuriser la gestion des ressources humaines. Dans le secteur **SAS**, toute modification substantielle du contrat de travail nécessite l'**accord écrit du salarié** et la consultation de la délégation du personnel peut être requise selon la convention collective SAS 2025-2027.

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.