

Une fondation peut-elle proposer une mobilité géographique vers un poste dans une autre structure partenaire ?

Réponse courte

Une fondation luxembourgeoise ne peut pas imposer un transfert ou une mobilité géographique vers une structure partenaire sans l'accord exprès et préalable du salarié concerné. Le contrat de travail étant conclu entre la fondation et le salarié, toute modification de l'employeur ou du lieu d'exécution du travail nécessite le respect des règles relatives à la modification du contrat de travail.

La mobilité vers une structure partenaire, même dans le cadre d'un partenariat formalisé, constitue une modification substantielle du contrat de travail. Elle ne peut être réalisée que par voie d'avenant écrit, accepté par le salarié, ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec la structure d'accueil.

En l'absence d'accord exprès du salarié, toute tentative de mobilité imposée expose la fondation à un risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences indemnitaires prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

La **mobilité géographique** désigne le changement du lieu d'exécution du travail du salarié, impliquant un déplacement significatif, notamment vers une autre entité juridique, même partenaire. Dans le contexte d'une fondation, cela vise le transfert temporaire ou définitif d'un salarié vers une structure distincte, juridiquement autonome, avec laquelle la fondation entretient des liens de coopération ou de partenariat.

La structure partenaire est entendue comme toute entité dotée de la personnalité juridique propre, distincte de la fondation d'origine, qu'il s'agisse d'une association, d'une autre fondation ou d'une société, dès lors que le contrat de travail initial ne prévoit pas expressément la possibilité d'une telle mobilité.

Conditions d'exercice

La mobilité géographique vers une structure partenaire requiert impérativement :

- **L'accord exprès et écrit du salarié**, matérialisé par un avenant au contrat de travail ou la signature d'un nouveau contrat avec la structure d'accueil.
- **L'information préalable et complète du salarié** sur les conditions d'emploi, la rémunération, la durée, le statut et les conséquences sur l'ancienneté et la protection sociale.
- **Le respect des obligations légales en matière de transfert de contrat**, notamment en cas de transfert d'entreprise ou d'activité au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, si la mobilité s'inscrit dans un transfert d'activité.

Aucune clause contractuelle ne peut imposer un changement d'employeur sans l'accord du salarié. Une clause de mobilité géographique ne saurait permettre un transfert vers une entité tierce sans consentement explicite.

Modalités pratiques

La fondation doit, avant toute proposition de mobilité vers une structure partenaire :

- **Consulter le salarié** et recueillir son accord écrit, en précisant toutes les modalités du transfert (poste, rémunération, durée, statut, conditions de retour éventuel).
- **Formaliser la mobilité** par un avenant au contrat de travail ou, le cas échéant, par la signature d'un nouveau contrat avec la structure partenaire, mettant fin au contrat initial selon les règles applicables (démission, rupture conventionnelle, licenciement, etc.).
- **Assurer la continuité des droits** du salarié, notamment en matière d'ancienneté, de protection sociale et de droits à congés, si la mobilité s'effectue dans le cadre d'un transfert d'activité reconnu par la législation.

En l'absence de transfert d'activité au sens du Code du travail, le salarié ne bénéficie pas automatiquement du maintien de ses droits et doit être informé des conséquences de la mobilité sur sa situation contractuelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la fondation de :

- **Anticiper la mobilité** en prévoyant, dès la rédaction du contrat de travail, des clauses précises encadrant la possibilité de mobilité géographique, tout en respectant la nécessité d'un accord exprès pour tout changement d'employeur.
- **Documenter l'ensemble de la procédure** (proposition, échanges, accord du salarié, modalités pratiques) afin de sécuriser la démarche en cas de contestation.
- **Informé le salarié** sur ses droits, notamment en matière de rupture du contrat initial, de portabilité de la prévoyance et de la mutuelle, ainsi que sur les conséquences fiscales et sociales éventuelles.
- **Vérifier la conformité des statuts et des accords de partenariat** pour s'assurer de la légalité de la mobilité envisagée.

Cadre juridique

La mobilité géographique vers une structure partenaire est encadrée par :

- **Articles L.121-1 à L.121-7 du Code du travail** : définition et modification du contrat de travail.
- **Articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail** : transfert d'entreprise ou d'activité.
- **Jurisprudence nationale** : toute modification substantielle du contrat de travail, notamment le changement d'employeur ou de lieu d'exécution, nécessite l'accord exprès du salarié (Cour d'appel, 17 janvier 2019, n° 44764 du rôle).
- **Absence de disposition spécifique** autorisant la mobilité imposée vers une structure partenaire hors transfert d'activité reconnu.

La mobilité géographique vers une structure partenaire ne peut jamais être imposée unilatéralement par la fondation. Toute tentative de transfert sans accord du salarié constitue une modification illicite du contrat de travail, susceptible d'entraîner une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences indemnitaires prévues par le Code du travail luxembourgeois.

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.