

## Quelles sont les obligations d'information du salarié mobile ?

### Réponse courte

Le salarié mobile a l'obligation d'informer l'employeur, avant chaque déplacement professionnel, de la **destination précise**, des dates et horaires, du motif du déplacement, des modalités de transport et de tout changement substantiel en cours de mission. Cette information doit être transmise par écrit ou par tout moyen assurant la **traçabilité**.

En cas de mission à l'étranger ou de détachement, le salarié doit fournir les informations nécessaires à l'établissement des documents de détachement, à la déclaration auprès de la sécurité sociale et à la gestion des assurances. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des **sanctions disciplinaires**.

### Définition

Le **salarié mobile** est un salarié dont l'activité professionnelle implique des déplacements réguliers ou occasionnels en dehors de son lieu de travail habituel. Les **obligations d'information** visent à garantir la sécurité, la conformité administrative et la bonne organisation du travail lors de ces déplacements.

### Conditions d'exercice

L'obligation d'information s'applique à tout salarié mobile, quel que soit le type ou la durée du déplacement.

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	Tout déplacement dans le cadre du contrat de travail
<b>Missions ponctuelles et régulières</b>	Obligation applicable dans les deux cas
<b>Accord préalable</b>	Déplacements à l'initiative du salarié soumis à l'accord de l'employeur
<b>Instructions de l'employeur</b>	Respect obligatoire concernant organisation, sécurité et traçabilité

### Modalités pratiques

Avant chaque déplacement, le salarié mobile doit informer l'employeur par écrit des éléments suivants.

Information requise	Détail
<b>Destination</b>	Adresse précise du lieu d'exécution de la mission
<b>Dates et horaires</b>	Début et fin du déplacement
<b>Motif</b>	Raison professionnelle du déplacement
<b>Modalités de transport</b>	Mode de transport et coordonnées de contact sur place
<b>Modifications</b>	Prolongation, changement de lieu, annulation
<b>Mission à l'étranger</b>	Informations pour les documents de détachement, déclaration <u>CCSS</u> , assurances
<b>Justificatifs</b>	Billets, réservations, convocations sur demande de l'employeur

## Pratiques et recommandations

**Intégrer une clause spécifique** relative à l'obligation d'information dans le contrat de travail ou dans une politique interne dédiée à la mobilité est recommandé. Les procédures internes doivent préciser les délais de notification, les canaux de communication autorisés et les documents à fournir.

**Sensibiliser les salariés mobiles** à l'importance de cette obligation, notamment en matière de sécurité, de couverture sociale (notamment le certificat A1) et de conformité administrative, est essentiel. Un registre des déplacements professionnels doit être tenu à jour afin d'assurer la traçabilité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-4</u> Code du travail</b>	Mentions obligatoires et forme écrite du contrat de travail
<b>Art. <u>L.121-5</u> Code du travail</b>	Information écrite pour travail à l'étranger supérieur à 4 semaines
<b>Loi du 14 mars 2017 modifiée</b>	Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services
<b>Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles des salariés

L'absence ou l'insuffisance d'information du salarié mobile peut entraîner des sanctions disciplinaires et exposer l'employeur à des risques juridiques. Il est essentiel de garantir la traçabilité des échanges.

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.