# Comment documenter une mobilité interne ?

## Réponse courte

Selon ce que le changement touche. S'il porte sur une **clause essentielle** du contrat — fonction, rémunération, durée du travail, lieu de travail —, il ne relève pas du pouvoir de direction : il suppose soit un **avenant signé des deux parties**, soit la notification unilatérale de l'article **L.121-7**, dans les formes et délais du licenciement, à peine de nullité.

S'il s'agit d'un aménagement qui ne modifie aucune de ces clauses, une note d'affectation datée suffit — mais elle se conserve, car c'est elle qui établira, plus tard, ce qui a été décidé et quand.

Le point à vérifier avant toute chose est ce que le contrat mentionne. Depuis la réforme de 2024, il porte la nature de l'emploi et, le cas échéant, la description des fonctions assignées **au moment de l'engagement**, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure.

## Définition

La **mobilité interne** désigne tout changement de poste, de service ou de site à l'intérieur de l'entreprise. Elle n'a pas de régime propre : c'est l'objet du changement qui détermine les règles applicables.

La **clause essentielle** est celle dont la modification en défaveur du salarié déclenche la procédure de l'article L.121-7. Fonction, rémunération, durée du travail et lieu en font partie.

## Conditions d’exercice

L'instrument se choisit d'après ce que le changement affecte, non d'après son ampleur apparente.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Changement | Instrument | Base |
|---|---|---|
| Réorganisation sans effet sur une clause essentielle | Note d'affectation datée | Pouvoir de direction |
| Modification acceptée par le salarié | Avenant signé des deux parties, deux exemplaires | L.121-4, paragraphe 4 |
| Modification en défaveur d'une clause essentielle | Notification dans les formes du licenciement, à peine de nullité | L.121-7 |
| Refus du salarié | La résiliation qui s'ensuit constitue un licenciement | L.121-7 |
| Lieu de travail non fixe | Mention prévue au contrat dès l'engagement | L.121-4, paragraphe 2, point 3° |
| Changement résultant d'un texte ou d'une convention collective | Aucun écrit requis | L.121-4, paragraphe 4, alinéa 3 |

## Modalités pratiques

La documentation se prépare avant la prise d'effet : après, l'écrit arrive trop tard.

| Geste | Marche à suivre |
|---|---|
| Qualification | Déterminer si une clause essentielle est touchée |
| Avenant | Le signer avant la date d'effet, en deux exemplaires |
| Notification unilatérale | Respecter les formes et délais du licenciement, indiquer la date d'effet |
| Note d'affectation | La dater et la transmettre par un canal traçable |
| Historique | Conserver la suite des affectations et des écrits correspondants |
| Rémunération | Vérifier la répercussion sur le décompte de salaire |

## Pratiques et recommandations

La qualification préalable évite l'essentiel des difficultés. Traiter par simple note un changement qui touche la rémunération ou la durée du travail expose à une contestation que rien ne peut réparer ensuite : c'est au moment de la décision que l'instrument se choisit.

Le lieu de travail mérite une attention particulière. Lorsqu'il n'est ni fixe ni prédominant, le contrat doit indiquer le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits ou sera libre de déterminer son lieu de travail. Cette mention, prévue dès l'engagement, évite d'avoir à recourir à L.121-7 pour un simple changement de site.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'exécution volontaire consolide ce que l'écrit n'a pas formalisé. Un salarié qui occupe le nouveau poste, applique le nouvel horaire et encaisse sans réserve la rémunération correspondante manifeste un accord que le silence n'exprimait pas — mais cette démonstration se construit avec des pièces datées, non avec des souvenirs.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.121-4, paragraphe (2) du Code du travail | Mentions du contrat, dont la nature de l'emploi et le lieu de travail |
| Article L.121-4, paragraphe (4) du Code du travail | Écrit modificatif signé des deux parties au plus tard à la prise d'effet |
| Article L.121-7 du Code du travail | Modification unilatérale d'une clause essentielle : formes, délais et effets du refus |
| Article L.124-11, paragraphe (2) du Code du travail | Délai de contestation du licenciement consécutif au refus |
| Article L.125-7 du Code du travail | Décompte reflétant les conditions effectivement appliquées |

L'instrument dépend de ce que le changement touche : note d'affectation, avenant signé ou notification de l'article L.121-7. Une modification de clause essentielle traitée par simple note reste contestable, sans possibilité de régularisation.

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.