

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.

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.

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.