

Quelle est la différence entre une mobilité géographique et une mobilité fonctionnelle ?

Réponse courte

La **mobilité géographique** consiste à changer le **lieu habituel de travail** du salarié, impliquant un déplacement vers un autre site sans modifier la nature de ses fonctions. Elle nécessite une **clause de mobilité** au contrat ou l'**accord exprès** du salarié si le changement bouleverse ses conditions de vie.

La **mobilité fonctionnelle** concerne la modification des **tâches** ou **fonctions** du salarié, sans changement du lieu de travail. Tout changement substantiel requiert l'**accord du salarié** et un **avenant** au contrat.

La distinction détermine le régime juridique : la mobilité géographique hors clause contractuelle constitue une **modification substantielle** soumise à l'article **L.121-7**, tandis que la mobilité fonctionnelle peut relever du **pouvoir de direction** si elle reste dans le cadre de la **qualification professionnelle** initiale.

Définition

La **mobilité géographique** désigne le changement du lieu habituel de travail du salarié, impliquant un déplacement physique vers un autre site de l'entreprise ou une autre localité. Elle concerne la modification du lieu d'exécution du contrat de travail, sans altérer la nature des fonctions exercées.

La **mobilité fonctionnelle** correspond à la modification des tâches, missions ou fonctions exercées par le salarié, sans changement du lieu de travail. Elle implique une évolution du poste, des responsabilités ou du contenu du travail, dans le cadre ou en dehors de la qualification professionnelle initialement convenue.

Conditions d'exercice

Type de mobilité	Conditions
Mobilité géographique	Clause de mobilité dans le contrat ou convention collective (L.121-4)
	Précision des zones géographiques concernées
	À défaut de clause : accord exprès du salarié requis
	Changement impliquant déménagement = modification substantielle (L.121-7)
Mobilité fonctionnelle	Respect de la qualification professionnelle contractuelle
	Changement mineur : pouvoir de direction de l'employeur
	Déqualification ou modification essentielle = accord salarié obligatoire
	Formalisation par avenant si modification substantielle

Modalités pratiques

Étape	Mobilité géographique	Mobilité fonctionnelle
Notification	Par écrit avec délai de prévenance (L.121-7)	Information sur nouvelles fonctions et missions
Délai	Fixé par convention collective ou jurisprudence	Délai raisonnable d'adaptation
Formalisme	Avenant si hors clause de mobilité	Avenant si modification substantielle (L.121-4)
Refus du salarié	Légitime si modification substantielle	Légitime si déqualification ou atteinte aux droits
Contraintes personnelles	Prise en compte obligatoire (L.251-1)	Respect de la dignité et des droits fondamentaux

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer une **clause de mobilité géographique** précise dans le **contrat de travail**, limitant la **zone d'application** et prévoyant les **modalités de mise en œuvre**. Pour la **mobilité fonctionnelle**, il convient de définir clairement la **qualification professionnelle** et les limites du **pouvoir de direction** dans le **règlement interne** ou la **convention collective**.

Avant toute décision de mobilité, il est conseillé de **consulter le salarié**, d'évaluer l'**impact** sur ses conditions de vie ou de travail, et de **formaliser** tout accord par écrit. En cas de **litige**, la **charge de la preuve** du respect des conditions légales incombe à l'employeur (articles [L.121-7](#) et [L.124-11](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1	Définition du contrat de travail
Article L.121-4	Contenu et modification du contrat de travail
Article L.121-7	Procédure de modification substantielle
Article L.124-11	Licenciement abusif et charge de la preuve
Article L.251-1	Principe de non-discrimination
Conventions collectives sectorielles	Dispositions spécifiques sur la mobilité
Jurisprudence	Encadrement de la modification substantielle par les juridictions du travail

Avant toute mise en œuvre d'une **mobilité**, il est impératif de vérifier la présence de **clauses contractuelles** appropriées et de recueillir l'**accord écrit** du salarié en cas de **modification substantielle**.

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.