

# Un employeur peut-il affecter temporairement un salarié à un autre service pour raisons organisationnelles ?

## Réponse courte

Un employeur peut affecter temporairement un salarié à un autre service pour des raisons organisationnelles. Cette mesure doit être justifiée par un **intérêt légitime** de l'entreprise et ne pas modifier un élément essentiel du contrat de travail comme la qualification, la rémunération ou le lieu principal de travail, sauf accord du salarié.

L'affectation temporaire doit être limitée dans le temps et **proportionnée** aux nécessités de l'entreprise. L'employeur doit informer le salarié des motifs, de la durée et des conditions de la mutation. Il doit consulter la **délégation du personnel** si plusieurs salariés sont concernés.

Le salarié conserve sa rémunération et ses **avantages contractuels** pendant l'affectation temporaire. Un refus injustifié peut constituer une faute disciplinaire sous réserve de la **proportionnalité de la sanction**.

## Définition

L'**affectation temporaire** d'un salarié à un autre service consiste à modifier, pour une **durée limitée**, le lieu ou le contenu de son travail au sein de l'entreprise, sans modification du contrat de travail, dans le but de répondre à des **nécessités organisationnelles**. Cette mesure, également appelée **mutation interne temporaire**, ne doit pas entraîner de changement substantiel des fonctions ou des conditions essentielles du contrat.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une affectation temporaire soit valable, l'employeur doit respecter **cinq conditions cumulatives**. Le non-respect de l'une d'entre elles peut entraîner la **nullité** de la mesure.

Condition	Description
Justification	Intérêt légitime de l'entreprise (réorganisation, absence imprévue, surcroît d'activité)
Limites	Ne pas modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat (qualification, rémunération, lieu)
Accord	Nécessaire si modification substantielle ou absence de clause de mobilité
Proportionnalité	Durée limitée, mesure adaptée à la situation
Non-discrimination	Interdiction d'utiliser cette mesure à des fins disciplinaires ou discriminatoires

## Modalités pratiques

Toute affectation dépassant **une semaine** doit être formalisée. Le tableau ci-dessous résume les **obligations concrètes** du service RH à chaque étape.

Étape	Obligation
Information	Informer le salarié par écrit des motifs, durée et conditions si > 1 semaine
Consultation	Consulter la délégation du personnel si plusieurs salariés ou réorganisation collective
Rémunération	Maintien intégral du salaire et des avantages contractuels
Frais	Prise en charge des frais supplémentaires par l'employeur
Refus	Évaluer si le refus est légitime avant toute sanction

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **formaliser par écrit** toute affectation temporaire, en précisant la durée, le service concerné, les tâches confiées et les modalités de retour au poste initial. Une **concertation préalable** avec le salarié permet de prévenir les contestations et de garantir la transparence de la démarche.

L'employeur doit veiller à ne pas multiplier les affectations temporaires sans **justification objective**, au risque de voir ces mesures requalifiées en **modification substantielle** du contrat ou en **harcèlement moral**. Il est conseillé de limiter la durée de l'affectation et d'assurer un **suivi régulier** de la situation du salarié concerné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.121-4</b>	Mentions obligatoires du contrat de travail
<b>Article L.121-7</b>	Modification en défaveur d'une clause essentielle du contrat
<b>Article L.414-3</b>	Mission d'information et consultation de la délégation du personnel
<b>Article L.251-1</b>	Principe de non-discrimination

L'employeur doit toujours s'assurer que l'affectation temporaire ne constitue pas une **sanction déguisée** ou une **mesure discriminatoire**, sous peine de nullité et de sanctions civiles.

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.