

Une mobilité interne peut-elle entraîner une modification du niveau de rémunération ?

Réponse courte

Une mobilité interne peut entraîner une modification du niveau de rémunération, mais uniquement si cette modification est acceptée **expressément et par écrit** par le salarié. Toute évolution du salaire, à la hausse ou à la baisse, constitue une **modification substantielle** du contrat de travail et nécessite un **avenant signé** par les deux parties conformément à l'article L.121-7.

L'employeur ne peut pas imposer **unilatéralement** une modification de la rémunération lors d'une mobilité interne. En cas de refus du salarié, la mobilité impliquant une modification salariale ne peut être réalisée, sauf à engager une **procédure de licenciement** pour motif réel et sérieux.

En cas de promotion, la **revalorisation salariale** n'est pas automatique sauf disposition conventionnelle contraire. En cas de rétrogradation, une diminution de salaire n'est licite qu'avec l'**accord écrit** du salarié.

Définition

La **mobilité interne** désigne le changement de poste, de fonction, de service ou de lieu de travail d'un salarié au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail initial. Elle peut être **verticale** (promotion ou rétrogradation), **horizontale** (changement de service à niveau équivalent) ou **géographique** (mutation sur un autre site). La mobilité interne peut résulter de l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un accord commun.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Accord écrit	Obligatoire pour toute modification de rémunération
Avenant	Formalisation par avenant au contrat signé des deux parties
Justification	Évolution des responsabilités ou des compétences requises
Égalité de traitement	Respect entre salariés occupant des postes équivalents
Refus du salarié	Impossibilité d'imposer la modification, sauf licenciement

Modalités pratiques

Étape	Obligation
Information écrite	Préciser les nouvelles conditions et conséquences sur la rémunération
Délai de réflexion	Laisser un délai raisonnable au salarié pour décider
Avenant	Signature obligatoire avant prise d'effet
Refus	Envisager maintien au poste ou procédure de licenciement
Traçabilité	Conservation des échanges et accords dans le dossier

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans les **politiques internes** ou accords collectifs les principes applicables à la mobilité interne et à ses conséquences sur la rémunération. Toute modification salariale doit être justifiée par une **évolution objective** des fonctions ou des responsabilités.

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés et éviter toute **discrimination salariale** lors d'une mobilité interne. La **traçabilité** des échanges, notifications et accords est essentielle pour prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail
Article L.121-7	Modification en défaveur d'une clause essentielle du contrat
Article L.124-11	Licenciement abusif et motifs réels et sérieux
Article L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Article L.251-1	Principe de non-discrimination

L'absence d'accord écrit du salarié sur une modification de la rémunération expose l'employeur à un risque de contentieux pour **modification unilatérale** du contrat de travail.

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.