

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel avant une réorganisation interne impliquant des mobilités ?

Réponse courte

Oui, l'employeur doit consulter la **délégation du personnel** avant toute réorganisation impliquant des mobilités, dès lors que la mesure affecte collectivement l'organisation du travail ou les conditions d'emploi. Cette consultation doit intervenir **préalablement** à toute décision définitive et permettre un échange constructif.

L'information transmise à la délégation doit être **écrite et suffisamment détaillée** pour permettre un avis éclairé. L'avis rendu, bien que **consultatif**, doit être recueilli avant la mise en oeuvre des mesures envisagées. Le non-respect de cette procédure expose l'employeur à des sanctions et à la **nullité** des mesures prises.

Le **procès-verbal** de la réunion doit mentionner l'avis rendu et être conservé dans les archives de l'entreprise. Il est recommandé d'associer la délégation dès la phase préparatoire du projet afin de favoriser le **dialogue social** et d'anticiper les éventuelles contestations.

Définition

La **réorganisation interne** correspond à toute modification significative de la structure, de l'organisation ou du fonctionnement d'une entreprise, susceptible d'impacter les conditions de travail, les postes ou l'affectation des salariés. La **mobilité interne** désigne le déplacement d'un salarié d'un poste à un autre, d'un service à un autre, ou d'un lieu de travail à un autre, sans rupture du contrat de travail. Lorsqu'une réorganisation implique des mobilités internes, elle peut entraîner des changements notables sur la rémunération, la sécurité de l'emploi ou l'environnement de travail des salariés concernés.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Seuil de déclenchement	Réorganisation susceptible d'affecter collectivement l'organisation du travail ou les conditions d'emploi
Moment de la consultation	Préalablement à toute décision définitive
Forme de l'information	Écrite, détaillée, permettant un avis éclairé
Caractère de l'avis	Consultatif mais obligatoire
Égalité de traitement	Respect de l'égalité entre salariés lors des mobilités
Traçabilité	Documentation et conservation de la procédure

Modalités pratiques

Étape	Action
Information	Notifier par écrit la nature, motifs et conséquences de la réorganisation
Réunion	Tenir une réunion ordinaire ou extraordinaire selon l'urgence
Avis	Recueillir l'avis de la délégation avant mise en oeuvre
Documentation	Établir un procès-verbal mentionnant l'avis rendu
Conservation	Archiver le PV pour assurer la traçabilité
Protection données	Respecter le RGPD lors de la transmission d'informations

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la **délégation du personnel** dès la phase préparatoire du projet afin de favoriser le **dialogue social** et d'anticiper d'éventuelles contestations. L'employeur doit veiller à la **transparence** de l'information transmise et à la documentation de l'ensemble du processus de consultation, y compris les questions soulevées et les réponses apportées.

En cas de désaccord persistant, il est conseillé de solliciter l'avis de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou de recourir à la **médiation sociale**. Toute modification unilatérale des conditions de travail sans consultation préalable expose l'employeur à des risques de contentieux prud'homal. Il est également pertinent de rappeler aux managers l'importance de l'**égalité de traitement** et du respect des droits individuels lors de la mise en oeuvre des mobilités.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.414-3</u>	Mission d'information et consultation de la délégation sur les conditions de travail
Article <u>L.414-1</u>	Définition de l'information et consultation, modalités et droits de la délégation
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'origine
Article <u>L.261-1</u>	Protection des données personnelles et surveillance des salariés

L'absence de consultation préalable de la délégation du personnel lors d'une réorganisation interne peut entraîner la **nullité** des mesures prises. Il est impératif de respecter la procédure formelle et d'assurer la traçabilité des échanges.

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.