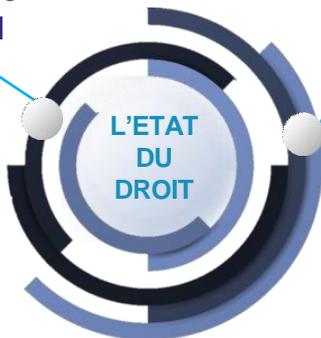


Le changement de lieu de travail

Le changement du lieu de travail dans le même secteur géographique ne modifie pas le contrat de travail

- En principe, le transfert du lieu de travail au sein du même secteur géographique ne constitue pas une modification du contrat de travail. Il peut être imposé à un salarié (Cass. Soc. 16 décembre 1998 n°96-40227).
- Il n'existe pas de définition précise de ce qu'est un même secteur géographique. Seule l'analyse de la jurisprudence permet d'établir un faisceau d'indices.



L'aménagement de la règle dans le contrat de travail

- Le contrat de travail peut modifier cette règle :
 - soit en stipulant que le travail s'exécute uniquement en un lieu déterminé : le lieu de travail est contractualisé et ne peut pas être modifié sans l'accord du salarié, y compris dans le même secteur géographique,
 - soit en incluant une clause de mobilité lorsque cela est autorisé : l'employeur peut alors transférer le lieu de travail en dehors du secteur géographique initial, dans les conditions prévues par la clause.

L'appréciation du secteur géographique ...

- Un employeur notifie à une salariée son transfert sur un **autre site de l'entreprise**.
- Pour l'employeur, ce changement s'impose à la salariée car les deux sites :
 - ne sont distants que de 35km,
 - sont reliés par un trajet en voiture de 36mn par voie rapide,
 - sont situés dans le même département,
 - et dépendent de la même chambre de commerce et d'industrie.
- La salariée refusant de se présenter sur le nouveau site, elle est licenciée pour faute grave.



... doit intégrer les transports en commun, la fatigue et les frais générés

Cass. Soc. 24 janvier 2024 n°22-19.752

- Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse aux motifs que :
 - le contrat de travail limite la possibilité de transfert au sein du même bassin d'emploi (notion plus étroite que le secteur géographique),
 - l'employeur ne démontre pas que les transports en commun sont facilement accessibles entre les deux sites aux horaires de travail de la salariée,
 - au vu de ces horaires de travail, le covoiturage est difficile à mettre en place et l'employeur ne fournit aucun détail à ce sujet,
 - en raison des horaires et de la distance, l'usage du véhicule personnel génère des contraintes supplémentaires en matière de fatigue et de frais, qui modifient les termes du contrat.

Rédiger avec précaution la clause sur le lieu de travail

- La mention du lieu de travail dans le contrat de travail doit rester informative, il faut veiller à ne pas contractualiser l'emplacement actuel.
- Il est prudent d'éviter toute mention pouvant prêter à interprétation, comme celle du bassin d'emploi dans l'arrêt commenté (alors même que ce terme était utilisé par les juges pendant une période).
- Si une clause de mobilité est ajoutée, elle doit définir sa zone géographique d'application, de manière précise et proportionnée.



Vérifier la desserte en transports collectifs

- Pour apprécier le contour du secteur géographique, il convient de ne pas se limiter au trajet en voiture mais d'évaluer également les transports collectifs disponibles (train, bus, covoiturage...).



Rappeler que l'appréciation doit être collective et non individualisée

- Par souci d'équité, afin que la procédure soit la même pour tous les salariés, quel que soit leur choix de domicile, le changement de secteur géographique doit être apprécié collectivement, sans tenir compte de la situation personnelle de chaque salarié. A ce titre, c'est bien le trajet entre les deux lieux de travail (ancien et nouveau) qui doit être examiné et non le trajet entre le domicile d'un salarié et le nouveau lieu de travail. Ce principe est régulièrement rappelé par la Cour de Cassation mais les juges du fond ont tendance à limiter leur analyse à la situation individuelle qui leur est présentée.