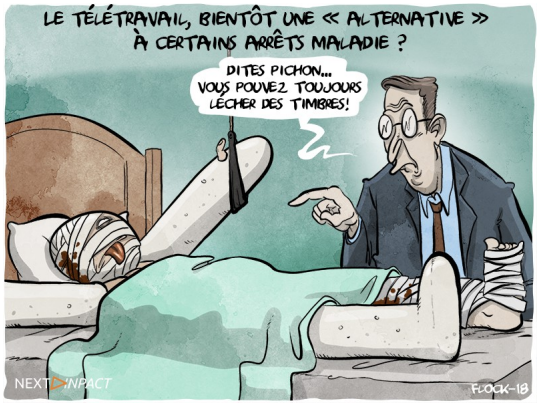

Le lieu de travail, objet de toutes les attentions

Le lieu de travail est-il un élément de mon contrat de travail ? L'employeur qui modifie mon lieu de travail touche-t-il à mon contrat de travail ? Ces questions essentielles, que bon nombre de salariés se posent, nécessitent des réponses claires car, bien souvent, l'équilibre de toute une famille est en jeu.

Le lieu de travail est-il un élément du contrat de travail ?

Le lieu de travail n'est pas nécessairement un élément du contrat de travail. La mention du lieu de travail n'a qu'une valeur informative à moins qu'il ne soit indiqué, par une clause claire et précise, que le salarié exécutera son travail uniquement dans ce lieu (Cass. soc., 15-3-06, n°02-46496). En effet, une clause du contrat de travail ou une convention collective peut conférer un caractère contractuel au lieu de travail ; il faut que dans ce cas, cette clause soit explicite (Cass. ass. plén., 23-10-15, n°13-25279).

Une mutation dans un même secteur géographique constitue-t-elle une modification du contrat de travail ?

Un employeur peut muter un salarié dans le même secteur géographique, sans que cela constitue une modification du contrat de travail. Il n'y a, en effet, modification du contrat que lorsque le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent de celui où le salarié travaillait précédemment (Cass. soc., 4-5-99, n°97-40576).
Une mutation dans le même secteur géographique s'impose au salarié. Son refus l'expose à un licenciement pour faute. Ce refus ne constitue toutefois pas à lui seul une faute grave (Cass. soc., 3-5-12, n°10-27152).
L'employeur, que la mutation intervienne dans le même secteur géographique ou en dehors de celui-ci, doit, en vertu de l'exécution de bonne foi du contrat de travail, respecter un délai de prévenance suffisant avant le changement du lieu de travail, celui-ci devant toujours se faire dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. soc., 4-4-06, n°04-43506). Une convention collective peut prévoir un formalisme particulier lors de toute mutation ; l'employeur se doit de le respecter et le salarié peut refuser sa mutation si l'employeur ne le respecte pas.

https://www.force-ouvriere.fr/le-lieu-de-travail-objet-de-toutes-les-attentions

Qu’est qu’un secteur géographique ?

La Cour de cassation s’est toujours bien gardée de définir précisément cette notion. Toutefois, les Hauts magistrats prennent le soin d’indiquer que celle-ci doit s’apprécier objectivement, c’est-à-dire de la même façon pour tous les salariés, sans tenir compte de leur situation personnelle. Pour définir le secteur géographique, les juges du fond doivent se baser sur des critères objectifs comme la desserte en moyens de transport de chacun des sites litigieux (Cass. soc., 25-1-16, n°04-41763). Le découpage administratif de la France ne doit pas entrer en ligne de compte pour apprécier s’il y a mutation dans un autre secteur géographique.
Les juges apprécient au cas par cas s’il y a mutation dans un même secteur géographique. Pour cela, il y a lieu de tenir compte :
du critère de la distance kilométrique entre deux lieux de travail : une mutation distante de seulement 20 kms ne constitue pas une modification du contrat (Cass. soc., 7-7-04, n°02-43915). Egalement, se situent dans le même secteur géographique, deux sites distants de 25 kms reliés par une route express (Cass. soc., 27-9-06, n°04-47005) ;
du critère lié à l’existence de moyens de transport et à la facilité des déplacements. S’il n’existe pas de facilités de transport et de liaisons directes entre les deux sites, les juges ont tendance à reconnaître qu’il s’agit d’une modification du contrat et ceci même si la distance n’est que de 25 kms. Ne se situe pas dans le même secteur géographique, la mutation d’un salarié de Marseille à Roquefort la Bédoule, dans la mesure où le temps de trajet, au moyen de transports en commun, se trouve allongé de près de cinq heures par jour en raison de l’absence d’une desserte suffisante (Cass. soc., 26-1-11, n°09-40284). Ainsi, une mutation de Paris rue du Havre à Roissy n’a pas lieu dans le même secteur géographique, compte tenu de la complexité des transports en commun entre ces deux sites (Cass. soc., 15-6-04, n°01-44707). Les juges tiennent compte également de la topographie du terrain : il y a modification du contrat lorsque le nouveau site, distant du premier de 43 kms, est uniquement accessible par des routes départementales et se situe largement dans l’intérieur des terres. Egalement ne sont pas situées dans le même secteur géographique, deux communes distantes de 30 kms, reliées par une route sinueuse et fortement exposée en hiver à des conditions de circulation difficiles en raison des intempéries (Cass. soc., 12-6-14, n°13-15139).
La Cour de cassation laisse aux juges du fond, en s’en tenant à un contrôle de l’appréciation objective, une certaine marge de manœuvre afin que leur solution s’adapte aux spécificités propres à chaque situation. Le revers d’une telle position est qu’il est bien souvent nécessaire, pour connaître avec précision la définition du secteur géographique, de se référer aux arrêts rendus par les cours d’appel dans le périmètre de la mutation. Ce travail n’est, bien entendu, pas à la portée du salarié lambda et ne garantit pas qu’une réponse à son cas puisse être apportée avec certitude.
La Cour de cassation précise que le secteur géographique doit s’apprécier par rapport au dernier lieu de travail du salarié et non par rapport à son affectation initiale lorsqu’il y a eu plusieurs mutations successives (Cass. soc., 3-5-16, n°04-41880).

Le salarié peut-il refuser une mutation qui intervient hors du secteur géographique ?

Une mutation qui intervient en dehors du même secteur géographique constitue une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser. L'acceptation du salarié ne peut se déduire du fait qu'il exécute sa mission dans le nouveau secteur géographique.
Lorsque la mutation intervient pour un motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit indiquer que le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification pour faire connaître son refus. Passé ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (art. L1222-6 du code du travail).

L'employeur peut-il imposer le travail à domicile ou inversement revenir sur le principe du travail à domicile ?

Le travail à domicile constitue toujours une modification du contrat de travail que l'employeur ne peut imposer. Lorsque l'employeur souhaite revenir sur le principe d'une exécution du contrat de travail en tout ou partie à domicile, il doit recueillir l'accord du salarié (Cass. soc., 12-2-14, n°12-23051).
Le salarié ayant accepté de travailler à son domicile a droit à une indemnité spécifique pour l'utilisation de son domicile à des fins professionnelles (Cass. soc., 7 avril 2010, n°08-44865), le montant de cette indemnité pouvant varier en fonction du taux d'occupation en termes de temps et d'espace). L'employeur doit également prendre en charge les frais engendrés par l'occupation du domicile (frais de téléphone, d'électricité…) et fournir, installer et entretenir le matériel nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle. Le salarié ne peut toutefois pas prétendre à une telle indemnisation, dès lors qu'un local professionnel est mis à sa disposition (Cass. soc., 12-12-12, n°11-20502). Lorsque l'utilisation du domicile résulte du choix du salarié, aucune indemnité d'occupation du domicile n'est due (Cass. soc., 4-12-13, n°12-19667)

Dans quelles conditions un employeur peut-il imposer un changement temporaire/occasionnel du lieu de travail ?

Une affectation temporaire d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail, dès lors que trois conditions cumulatives sont remplies :
- l'affectation temporaire doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise. Lorsque le détachement temporaire porte atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale, l'employeur doit démontrer que l'atteinte à la vie personnelle et familiale est justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché (Cass. soc., 24-1-07, n°05-40639) ;
- elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles. Les juges limitent donc le changement temporaire du lieu de travail à des cas très particuliers. L'idée est que ces affectations temporaires ne doivent pas être utilisées comme un mode de gestion habituel du personnel. La fermeture d'un établissement pour travaux répond bien à cette définition ;

https://www.force-ouvriere.fr/le-lieu-de-travail-objet-de-toutes-les-attentions

le salarié doit avoir été informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible. Le délai raisonnable s'apprécie, notamment, en fonction de l'importance du changement et de sa durée (Cass. soc., 3-2-10, n°08-41412). Si le détachement doit être prolongé, l'employeur devra informer le salarié de la durée de la prolongation, suffisamment à l'avance, faute de quoi le salarié pourra exiger son retour dans son lieu de travail habituel.
Si l'une de ces 3 conditions fait défaut, il s'agit d'une modification du contrat de travail. A l'opposé si ces 3 conditions sont remplies, le salarié ne peut refuser l'affectation temporaire, sous peine de licenciement. Pour que la jurisprudence du 3 février 2010 trouve à s'appliquer, il faut que l'affectation soit occasionnelle ou de courte durée. Une affectation de longue durée en dehors du secteur géographique nécessite l'accord du salarié. Une mission de 6 mois, renouvelable, ne peut être qualifiée d'occasionnelle (Cass. soc., 31-5-07, n°06-42389).
Dès lors que l'affectation est occasionnelle, la Cour de cassation ne semble pas limiter le périmètre géographique de l'affectation temporaire.

Le salarié peut-il refuser une mutation qui intervient dans le périmètre de sa clause de mobilité ?

Une clause de mobilité permet à l'employeur d'imposer un changement du lieu de travail et ceci, même au-delà du secteur géographique, dès lors que la nouvelle affectation ne dépasse pas le cadre de la clause de mobilité. Le salarié qui refuse une mutation qui s'inscrit dans le périmètre de la clause de mobilité s'expose à un licenciement pour faute (Cass. soc., 10-12-14, n°13-23790). La faute grave peut même être retenue, en cas de refus réitéré sans aucun motif légitime, malgré plusieurs lettres de mise demeure (Cass. soc., 12-1-16, n°14-23290). Lorsque la mutation s'accompagne d'une modification d'un autre élément du contrat de travail (rémunération, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit…), l'accord du salarié est requis, malgré l'existence d'une clause de mobilité.
A noter que la mutation en vertu de la clause de mobilité peut avoir un caractère disciplinaire si elle repose sur une faute du salarié.
La clause de mobilité peut être prévue par le contrat de travail ou être imposée par la convention collective. Lorsqu'elle est imposée par la convention collective, l'employeur ne peut s'en prévaloir que si le salarié a été informé de l'existence de la convention collective, au moment de son engagement, et mis en mesure d'en prendre connaissance. Lorsque le salarié est engagé avant l'entrée en vigueur de la convention collective il ne peut se voir opposer une clause de mobilité (Cass. soc., 27-6-02, n°00-42646).
Il est possible, au cours de l'exécution du contrat de travail, d'introduire une clause de mobilité. Une telle insertion constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié.
Pour être valable, la clause de mobilité doit définir, de façon précise, sa zone géographique d'application, l'employeur ne pouvant en étendre unilatéralement la portée. Une clause prévoyant une mobilité sur tout le territoire français est suffisamment précise (Cass. soc., 9-7-14, n°13-11906). Lorsque l'activité de l'entreprise implique, par définition, qu'elle s'exercera exclusivement dans un département, cela suffit pour délimiter, de façon précise, la zone géographique d'application (Cass.

soc., 20-2-13, n°11-21649). Est illicite la clause qui prévoit que la zone géographique sera étendue en cas d'extension d'activité ou en fonction des futurs clients (Cass. soc., 13-5-15, n°14-12698 ; Cass. soc., 17-3-10, n°08-43368).
A noter qu'une clause de mobilité imposant toute mutation au sein d'un groupe ou d'une unité économique et sociale est prohibée (Cass. soc., 16-2-12, n°10-26542 ; Cass. soc., 23-9-09, n°07-44200).
Lorsque l'employeur met en œuvre la clause de mobilité, il ne doit pas abuser de son droit. Notamment, il lui appartient de prévenir suffisamment à l'avance le salarié de sa nouvelle affectation afin que celui-ci s'organise. La mutation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; c'est au salarié de prouver que la clause de mobilité a été utilisée de mauvaise foi. La Cour de cassation a déjà sanctionné un employeur qui se servait d'une clause de mobilité pour sanctionner un salarié qui refusait, à juste titre, une modification de son contrat (Cass. soc., 5-3-14, n°12-28661). Est également abusive, l'utilisation de la clause de mobilité, alors que le salarié avait averti son employeur du coût et de la durée des trajets entre son domicile et son nouveau lieu de travail ainsi que de l'absence de transports en commun à la fin du travail journalier (Cass. soc., 30-5-13, n°12-13608).
Lorsque la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, cette atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. C'est à l'employeur d'apporter cette preuve (Cass. soc., 14-10-08 , n°07-40523 ; Cass. soc., 10-2-16, n°14-17576 ; Cass. soc., 23-3-11, n°09-69127).

Le salarié, par nature itinérant, peut-il s'opposer à un déplacement occasionnel ?

Des salariés qui sont, par essence, mobiles peuvent être soumis à des déplacements occasionnels en dehors de leur zone géographique habituelle de travail. Dans une décision du 22 janvier 2003, la Cour de cassation a jugé qu'un déplacement occasionnel imposé au salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification de son contrat de travail, dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité (Cass. soc., 22-1-03, n°00-43826). Les chefs de chantiers, les chauffeurs de cars, les ouvriers du bâtiment, les consultants internationaux font partie de cette catégorie de salariés dont les fonctions imposent une certaine mobilité (Cass. soc., 2-4-14, n°12-19573 ; Cass. soc., 4-1-00, n°97-41154 ; Cass. soc., 11-7-12, n°10-30219). Dans la même idée, un cadre consultant, compte tenu de ses connaissances en allemand, ne peut refuser une mission ponctuelle en Allemagne, même si la clause contenue dans son contrat de travail ne prévoyait que des séjours en province de longue durée (Cass. soc., 21-3-00, n°97-44851). Est fautif, le refus pour un manager d'une entreprise de consultants, de se rendre en mission pour 3 mois à l'étranger en raison de la spécificité de l'activité de conseil et de formation du salarié auprès des banques, de son caractère nécessairement international et de l'implantation des clientes sur tout le territoire français et dans le monde entier (Cass. soc., 12-6-14, n°13-16179).

Peut-on imposer une mutation à un salarié protégé ?

Que la mutation constitue ou non une modification de son contrat de travail, c'est-à-dire qu'elle intervienne ou non dans le même secteur géographique ou en dehors ou non du périmètre de la clause de mobilité, aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. Il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement, en cas de refus par le salarié de cette modification ou de ce changement, en demandant l'autorisation de l'inspection du travail. Dans l'attente de son licenciement, le salarié protégé doit être maintenu dans son emploi, aux conditions initiales. Au regard de l'autorisation administrative, le refus d'un changement des conditions de travail constitue cependant une faute (CE, 27-6-97, n°163522).

Le salarié peut-il s'opposer à une mutation prévue dans le cadre d'une mobilité interne négociée ?

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (Loi n°2013-504), un employeur peut négocier un accord sur les conditions de la mobilité interne à l'entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, sans projet de réductions d'effectifs (art. L 2242-17 du code du travail). Dans une telle hypothèse, la modification du lieu de travail répond à une procédure dérogatoire.
Que faut-il entendre par mesure collective d'organisation courante sans projet de réduction d'effectif ?
L'accord de mobilité interne négocié s'oppose à l'accord de maintien dans l'emploi qui est une mesure collective exceptionnelle. Si les mesures de mobilité s'inscrivent dans le cadre d'une réduction d'effectif, c'est-à-dire dans le cadre d'un projet de restructuration avec licenciement, c'est la procédure de licenciement économique qui s'applique. Ne sont donc pas concernées les mobilités s'inscrivant dans le cadre d'un projet de licenciement ou dans le cadre de plans de départs volontaires. Cette mesure de mobilité interne négociée ne concerne que les mesures collectives de mobilité, c'est-à-dire de tout ou partie du personnel. Les mesures individuelles de mobilité s'inscrivent dans le cadre de la clause de mobilité ou de la mobilité dans le même secteur géographique.
La mobilité interne négociée concerne uniquement l'entreprise. En d'autres termes, la mobilité est interne à l'entreprise et ne concerne pas les autres entreprises du groupe.
L'accord collectif doit comporter notamment :

- la zone géographique de mobilité, celle-ci devant être strictement justifiée et proportionnée aux besoins impératifs de l'entreprise, afin de ne pas porter atteinte au respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation et les aides à la mobilité géographique qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

https://www.force-ouvriere.fr/le-lieu-de-travail-objet-de-toutes-les-attentions

L’accord collectif ne peut avoir pour effet d’entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doit garantir le maintien ou l’amélioration de sa qualification professionnelle.
L’accord de mobilité interne doit être porté à la connaissance de chaque salarié concerné. Une information collective n’est pas suffisante, il faut une information personnelle de chaque salarié sur le contenu de l’accord.
Lorsque, après une phase de concertation permettant à l’employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l’employeur souhaite mettre en œuvre une mesure de mobilité interne, il doit recueillir l’accord du salarié selon la procédure de la modification du contrat de travail pour motif économique de l’article L 1222-6 du code du travail.
Si le salarié refuse, il s’agit d’un licenciement individuel économique. Ce licenciement ouvre droit aux mesures d’accompagnement et de reclassement que doit prévoir l’accord de mobilité interne.
Lorsque le salarié accepte la mobilité interne, de manière expresse ou tacite, les dispositions de l’accord collectif de mobilité interne s’imposent à lui. Les clauses du contrat de travail contraires aux dispositions de l’accord collectif sont suspendues et sont remplacées par les dispositions conventionnelles. La mobilité prévue par l’accord collectif prévaut sur une éventuelle clause de mobilité prévue au contrat.

https://www.force-ouvriere.fr/le-lieu-de-travail-objet-de-toutes-les-attentions