

Les clauses relatives au lieu de travail

Il s'agit des clauses par lesquelles l'employeur informe le salarié de son lieu de travail habituel et, éventuellement, prévoit les déplacements professionnels et la mobilité que le salarié s'engage à respecter

1. Quelle est la valeur de la mention du lieu de travail dans le contrat de travail ?

En principe, la mention du lieu de travail a valeur d'information.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, l'employeur peut :

→ **Demander au salarié de se déplacer de manière occasionnelle**, si ce déplacement s'inscrit dans le cadre habituel de son activité.

→ **Modifier l'affectation du salarié de manière temporaire**, à condition que cette nouvelle affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié ait été informé dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

→ **Modifier l'affectation du salarié de manière permanente** dans un même secteur géographique.

La notion de secteur géographique est **définie au cas par cas** par la jurisprudence en fonction de l'accessibilité du site et sa desserte par les transports publics. En principe, elle est appréciée de la même manière pour tous les salariés sans tenir compte de leur situation personnelle et de leur temps de trajet. **Dans un souci de simplification, on pourra retenir que ce secteur est défini comme un espace distant de 30 à 50 kms autour du lieu de travail prévu au contrat.**

Dans une décision récente, la Cour de cassation a estimé que la nouvelle affectation d'une salariée n'était pas située dans le même bassin d'emploi que son lieu de travail initial, au motif que la salariée ne pouvait que très difficilement avoir recours au covoiturage en raison de ses horaires, l'employeur ne démontrait pas que le nouveau lieu de travail était facilement accessible en transports en commun, et l'usage du véhicule personnel de la salariée entraînait des contraintes supplémentaires (notamment de la fatigue et des frais financiers générés en raison des horaires de travail et de la distance). Le licenciement pour faute grave de la salariée, dû à son refus, a donc été jugé injustifié et l'employeur a été condamné au versement de dommages-intérêts.



Cass. soc., 24.01.2024, n°22-19.752

2. Quel est l'intérêt d'une clause de déplacements professionnels ?

La clause de déplacements professionnels concerne des déplacements ou des affectations temporaires qui sont nécessaires à l'exécution de la prestation de travail et n'entraînent pas une modification du lieu de résidence.

Il est conseillé d'insérer une telle clause si la nature des activités du salarié implique des déplacements importants et/ou réguliers, en particulier lorsque le salarié doit être titulaire d'un permis de conduire et/ou d'un passeport en cours de validité (ex : consultant). Il n'est toutefois pas nécessaire et même déconseillé de stipuler cette clause si les fonctions du salarié sont par nature sédentaires (ex : standardiste), la clause pouvant dans ce cas, par son aspect général, apparaître comme étant injustifiée ou disproportionnée et donc nulle.

En tout état de cause, quelles que soient les dispositions prévues au contrat, l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors de son secteur géographique ne constituera **pas une modification de son contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail** si cette nouvelle affectation est temporaire, motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et si le salarié en est informé avec un délai de prévenance raisonnable.

3. Quel est l'intérêt d'une clause de mobilité ?

La clause de mobilité est la clause par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié unilatéralement par l'employeur.

Il est conseillé d'insérer une telle clause si les fonctions du salarié le justifient (ex : directeur d'agence, consultant) ou si l'employeur anticipe le besoin d'affecter le salarié de manière permanente en dehors de son secteur géographique (ex : en cas de mutation, déménagement ou restructuration de l'entreprise). Dans ce dernier cas, il peut être prudent d'en préciser les raisons dans le contrat de travail.

Pour être valable, elle doit définir une zone géographique avec précision.
Elle doit également être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir, et
- Proportionnée au but recherché.

Attention

L'introduction d'une clause de mobilité en cours d'exécution du contrat de travail constitue une modification du contrat de travail.

Cette clause peut être géographiquement limitée à :

- Un secteur géographique, à un ou des départements, à une région ou plusieurs régions ;
- L'ensemble du territoire français pour les salariés dont les fonctions impliquent par nature une certaine mobilité.

Si jamais le salarié refuse de rejoindre sa nouvelle affectation, alors que son contrat contient une clause de mobilité mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, en raison de contraintes organisationnelles et commerciales, son licenciement pour faute grave est justifié.



Cass. soc. 06.12.2023 n° 22-21.676

Attention

La clause ne peut pas avoir pour effet d'obliger le salarié à :

- Partager son temps de travail entre deux établissements de l'entreprise : dans ce cas, il faut définir le lieu de travail habituel par une affectation sur plusieurs sites.
- Accepter une mutation dans une autre entité, même du groupe ou de la même UES, dans la mesure où un salarié ne peut pas accepter par avance un changement d'employeur  Cass., soc. 14 déc. 2022, n° 21-18.633 . En revanche, il devrait être possible de prévoir par avance la possibilité d'un détachement ou d'une mise à disposition.

4. L'employeur peut-il insérer une clause de domicile dans le contrat de travail ?

Non, la clause de résidence porte atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile.

Vous pouvez être tenté d'incorporer une clause de domicile selon laquelle le salarié s'engage à être domicilié dans une région ou une ville généralement proche de son lieu de travail afin d'être rapidement disponible.

Dans la mesure où chacun a droit au libre choix de son domicile (CEDH, art 9), une telle clause est valable à condition d'être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, au vu des fonctions exercées par le salarié ;
- Proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché. Tel est le cas lorsque les fonctions exigent une présence permanente du salarié, ou la nécessité pour lui d'intervenir rapidement en cas d'appel d'urgence.

En revanche, dès lors que le salarié peut exécuter correctement les tâches qui lui sont confiées sans être contraint de résider dans une zone préalablement définie par son employeur, la clause de résidence imposée est nulle. La jurisprudence est extrêmement ferme en la matière et très protectrice de la liberté de choisir son domicile.

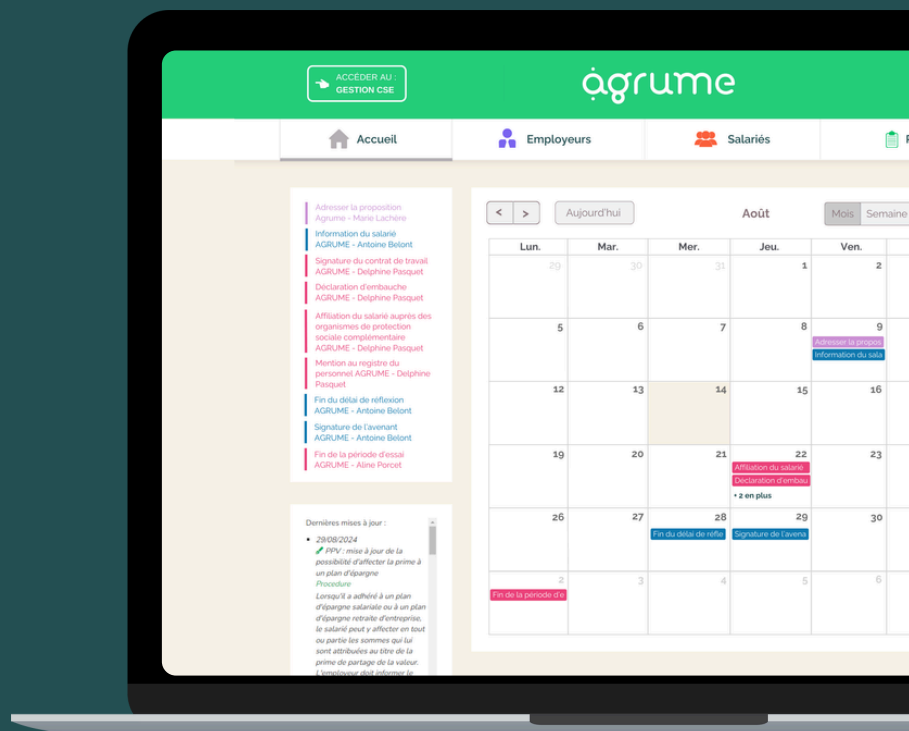
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume