



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 29 août 2017



## Page juridique SANTE PRIVEE

### La mobilité géographique (2)

C'est une question qui peut se poser à tous les salarié.es au cours de l'exécution de leur contrat de travail. Un.e salarié.e doit-elle/il accepter ou contester un changement de son lieu de travail par l'employeur ?

Il convient de préciser que l'employeur est autorisé à demander un changement d'affectation de son/sa salarié.e, notamment au regard de son pouvoir de direction ou par l'application d'une clause de mobilité.

En principe, il est acquis que le lieu de travail ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail. A ce titre, toute demande expresse de l'employeur à ce sujet oblige la/le salarié.e à y répondre favorablement. Néanmoins, cette demande de principe doit répondre à des hypothèses bien particulières.

D'abord, que le changement du lieu de travail pour le/la salarié.e ait lieu dans le secteur géographique dans lequel il exerçait sa fonction d'origine. I).

Ensuite que cette mutation, quel que soit son périmètre géographique, ait un caractère exceptionnel, temporaire et que l'intérêt de l'entreprise le justifie. II)

Enfin l'hypothèse classique dans laquelle s'applique un accord de mobilité interne. III)

Nous évoquerons cette semaine le caractère temporaire et l'intérêt de l'entreprise d'une mutation d'un.e salarié.e.

#### II) Mutation temporaire et prise en compte de l'intérêt de l'entreprise et de la/du salarié.e.

A l'intérieur du secteur géographique, le pouvoir de direction de l'employeur s'applique, par voie de conséquence la demande de l'employeur n'est pas contestable. A défaut le refus du/de la salarié.e sera constitutif d'une faute et pourra justifier un licenciement disciplinaire.

En outre, si la modification imposée par l'employeur est extérieure au secteur géographique, l'accord du/de la salarié.e est exigé.e<sup>1</sup>. Il y a encore une exception à ce principe, puisque toute mutation à l'extérieur du secteur géographique n'est pas considérée nécessairement comme une modification du contrat de travail. Pour ce faire, cette mutation extérieure doit soit être motivée par l'intérêt de l'entreprise, ou justifiée par des circonstances exceptionnelles.

**Précision :** Si l'affectation est temporaire, le/la salarié.e doit en être informé.e au préalable, dans un délai raisonnable. Par ailleurs, la durée prévisible de cette affectation temporaire doit être indiquée au/à la salarié.e

L'intérêt de l'entreprise recouvre un nombre important d'hypothèses<sup>2</sup>. Il convient alors de bien analyser le motif et de questionner attentivement l'employeur.

Si l'intérêt de l'entreprise est à prendre en compte, l'intérêt de la/du salarié.e est aussi important. En effet, rien ne peut porter atteinte au droit du/de la salarié.e à une vie personnelle et familiale<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> : Cass. Soc., 20 octobre 1998.

<sup>2</sup> : Regroupement de services, fermeture d'un établissement, remplacement d'un salarié.e absent ... ). La liste n'est pas exhaustive.

<sup>3</sup> : Cass. Soc., 14 octobre 2008, n°07-40.523)

En outre, ce droit à la vie personnelle et familiale peut comporter des exceptions lorsque deux conditions sont respectées<sup>4</sup>. A défaut, le/la salarié.e peut être en mesure de refuser sa mutation. Pour cela, il appartiendra à la/au salarié.e de démontrer cette atteinte<sup>5</sup>. Et réciproquement, au juge de faire respecter, si besoin est, l'application de l'article L1121-1 du CT<sup>9</sup>.

### **Détermination secteur géographique :**

**Il est à souligner que la « détermination du secteur géographique » est complexe. En effet, la notion de « secteur géographique » n'est définie ni par la loi, ni par la jurisprudence. En principe, le changement du lieu de travail doit se faire de manière objective<sup>6</sup>. D'abord, le changement du lieu de travail doit s'apprécier au regard du dernier lieu de travail de la/du salarié.e. Aussi, si il y a eu plusieurs changements, il faut se référer au dernier endroit où le salarié à travailler, et non pas au lieu de travail d'origine<sup>7</sup>. Ensuite, les juges ne peuvent apprécier le secteur géographique qu'en référence au lieu de travail du/de la salarié.e. Le domicile du/de la salarié.e en est exclu. Aussi, seule compte le temps de trajet, la distance et les moyens de transport entre l'ancien et le nouveau lieu de travail pour avoir un point de vue objectif<sup>8</sup>.**

**C'est un exercice casuistique auquel le juge doit jouer. Il doit vérifier au cas par cas l'étendue du secteur géographique d'origine.**

---

<sup>4</sup> : Nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché : Cass. soc., 10 février 2016, n°17-17576,

<sup>5</sup> : Cass. soc., 7 juillet 2016 n°15-15.342,

<sup>6</sup> : Cass. Soc., 4 mai 1999,

<sup>7</sup> : Cass. soc., 3 mai 2006,

<sup>8</sup> : CE, 23 décembre 2014, n°364616 « En l'absence de mention contractuelle du lieu de travail d'un.e salarié.e, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le/la salarié.e est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique, lequel s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transport disponibles »,