



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 20 février 2017

Page juridique SANTE PRIVEE

Le secteur géographique



Le secteur géographique renvoie à l'étendue géographique dans lequel la mobilité du/de la salarié.e peut s'exercer. Il détermine d'une part le pouvoir de direction de l'employeur, et d'autre part délimite la frontière entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail. A l'intérieur du secteur géographique l'employeur peut faire jouer son pouvoir de direction et imposer un changement de mobilité. Mais à l'extérieur du secteur géographique, toute modification est considérée comme un changement du contrat de travail et par conséquent l'accord du/de la salarié.e est exigé Soc., 20 oct 1998.

Mais pour exercer son pouvoir de direction relatif à la mobilité géographique, il convient de déterminer clairement « le secteur géographique ».

Principe.

D'abord, il convient de signaler, tout d'abord que la détermination du secteur géographique est complexe et n'est pas définie précisément par la loi. Aussi pour caractériser ledit secteur, il faut en dernier lieu s'en référer à l'appréciation souveraine des juges du fond. En outre, un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation en date du 4 mai 1999, énonce que le changement de lieu de travail s'apprécie de manière objective.

Ensuite, le changement du lieu de travail doit s'apprécier en référence au dernier lieu de travail et non au lieu de travail initial lorsqu'il y a eu plusieurs affectations successives. Soc., 3 mai 2006. Par ailleurs, les juges ne peuvent apprécier le secteur géographique qu'en référence au lieu de travail et non du domicile du salarié. En outre, un arrêt du Conseil d'Etat en date du 23 décembre 2014 n°64616 ; plus haute juridiction administrative ; précise que la distance, le temps de trajet et les moyens de transport entre les deux lieux de travail constitue des données objectives, qui évitent d'avoir une appréciation différente selon les salariés en cause.

Enfin, il est utile de préciser que le « secteur géographique » n'est pas un périmètre objectivement identifiable. Il peut désigner une région, un bassin d'emploi, une zone urbaine, un département... Aussi pour déterminer si la mobilité du/de la salarié.e s'opère dans un même secteur géographique, le juge peut prendre en considération la distance entre les deux sites et leur desserte en moyens de transport Cass. Soc., 25 janvier 2006 n° 04-41.763.

Exception.

Par un accord collectif de mobilité, peut être crée plusieurs zones de mobilité géographique.

Il y a d'abord le « secteur géographique » décrit ci-dessus et défini par l'arrêt du 4 mai 1999, au sein duquel le salarié peut être amené à bouger à la demande de l'employeur sous peine de licenciement si refus il y a. Licenciement pas obligatoire néanmoins.

Ensuite une « zone géographique d'emploi » peut être créée et définie très précisément par l'accord collectif.

Enfin si on dépasse la « zone géographique » ainsi que la « zone géographique d'emploi », cela sera considéré comme une modification du contrat de travail et donc soumis à l'accord du/de la salarié.e.

Tout cela est chapeauté par une jurisprudence constante qui énonce que « le respect de la vie personnelle et familiale du salarié » doit être pris en compte pour chaque salarié potentiellement concerné par une décision de mobilité géographique prise par l'employeur.

Secteur LDAJ