



Changement de lieu de travail à moins de 50 km




Bonjour Tom ! Je pensais que l'employeur pouvait nous muter sur un autre établissement quand il est dans le même secteur géographique mais un collègue me dit qu'une jurisprudence conteste cela. Peux-tu faire le point ?




Bonjour Chris ! Tu abordes le sujet de la modification du contrat de travail ou des conditions de travail. C'est uniquement dans le 1er cas que l'accord du salarié est nécessaire. La question reste néanmoins toujours sensible car une courte distance peut avoir de grandes conséquences pour la vie familiale notamment. Le salarié ne va alors pas considérer qu'il s'agit d'un simple changement de conditions de travail et vouloir avoir le droit de refuser.




Le salarié Ok mais l'employeur ne l'entend pas de cette oreille. Que dit la loi ?




Même en l'absence de clause de mobilité, le changement de lieu de travail peut être imposé quand le secteur géographique est le même. La loi considère alors qu'il s'agit d'une « simple » modification des conditions de travail et non d'un élément essentiel du contrat.




Tom, tu dois alors me donner la définition d'un secteur géographique !




La loi ne le fait pas et il faut dès lors étudier la jurisprudence qui apprécie l'importance du changement à partir de plusieurs critères qui ne sont pas nécessairement tous cumulatifs : la distance séparant du nouveau lieu de travail, la durée du trajet, l'unité du bassin d'emploi, le réseau de transports en commun.




Et cela revient à la règle souvent entendue d'un rayon de 50 km ?




Et bien non Chris, même si c'est un repère fréquent que mentionne les DRH. Pour te donner un exemple, une jurisprudence récente a pris en compte la fatigue et les frais additionnels que le salarié subirait pour statuer qu'il y avait modification du contrat de travail : deux critères qui jusque là n'étaient pas retenus.




Très intéressant mais j'imagine que la distance était élevée.




Pas tant que cela et c'est ce qui ajoute à l'originalité et à la nouveauté de la décision : le nouveau lieu de travail est distant de 35 km « seulement » de l'ancien et situé dans le même département mais les juges ont aussi noté qu'il s'agissait d'un bassin d'emploi différent.




Tom, tu parles de coût et de fatigue mais 35 km n'est pas un trajet énorme.




C'est juste Chris mais la Cour de cassation observe que les transports en commun entre les deux bassins d'emploi sont rares voire inexistantes et que les horaires de travail du salarié rendaient difficile le covoiturage. Dès lors, le salarié n'ayant plus que la solution d'un véhicule personnel, coût et fatigue allaient augmenter.




Quelle est la conclusion de cette affaire ?




L'employeur avait licencié le salarié pour son refus de mobilité et la Cour de cassation le condamne pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Tom, c'est une décision isolée et inédite, n'est-ce pas ?



Pas tant que cela Chris : en 2017 déjà, les juges étaient allés sur ce même terrain des frais d'essence et d'entretien du véhicule et avaient ajouté le stress généré par les voyages. Avec cette nouvelle décision, nous pouvons plutôt voir une confirmation d'une appréciation au cas par cas des impacts sur la vie personnelle. Cela s'inscrit aussi dans l'obligation de l'employeur en matière de santé et repos. Toutefois, n'allons pas trop vite en besogne, le principe d'une modification des seules conditions de travail et non du contrat, reste solidement ancré quand l'employeur pourra démontrer un impact « raisonnable » du changement de lieu de travail.



Merci Tom, très instructif. Tu nous donnes la référence de la décision ?



Bien sûr ! C'est l'arrêt n°22.19752 de la Cour de cassation en date du 24 janvier 2024.
À bientôt Chris !