

Modification temporaire du lieu de travail

Schéma : procédure et obligations du salarié

Votre employeur vous demande d'aller travailler dans une autre ville pendant quelque temps? Avez-vous le droit de refuser ?

Vous trouverez ci-dessous un schéma succinct de vos droits et obligations en fonction de votre situation. Notes sur le schéma :

1. Fonctions exercées : En l'espèce il s'agissait d'un directeur technique, consultant international (*Cass. soc., 11 juill. 2012, n°10-30.219, Riley c/ Vitiello*).

2. Validité d'une clause de mobilité

Pour qu'une clause de mobilité soit valable et donc applicable, il faut qu'elle

- définisse de façon précise la zone géographique d'application
- « ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ».

Ex : clause prévoyant une mobilité sur les sites qui seront créés mais non existants au moment de la signature de la clause. (Cass.soc , 17 mars 2010, n° 08-43368)

3. Il n'existe pas de définition de la notion de secteur géographique

les juges du fond apprécient souverainement cette notion en fonction d'indicateurs comme : l'existence de transports en commun, la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail. En tout état de cause, les juges ne tiennent pas compte de l'allongement du temps de trajet domicile lieu de travail dès lors que le temps de trajet reste raisonnable. (*Cass.soc, 03/05/2012, n°10-30869*)

4. Nouvelles conditions issues d'un arrêt de 2010 (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-41.412) :

- Intérêt de l'entreprise
- Circonstances exceptionnelles
- Information préalable dans un délai raisonnable.

5. Dispositions conventionnelles plus favorables : En l'espèce il s'agissait de l'article 53 de la convention SYNTEC qui impose, en cas de remboursement forfaitaire des frais de déplacement, un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant. A défaut d'accord sur ce point, le salarié pouvait refuser le déplacement sans commettre de faute justifiant un licenciement. (*cass.soc., 21 mars 2012, n°10-12009*)

