



# Le lieu de travail



JURIDIQUE Publié samedi 24 juin 2023 / par Secteur juridique



**Le lieu de travail n'a en principe qu'une valeur informative à l'égard du salarié. Il est considéré comme une composante des conditions de travail que l'employeur peut modifier sans l'accord du salarié, sauf lorsque le lieu de travail a été contractualisé.**



Dès lors qu'il est stipulé de manière claire et précise dans une clause du contrat de travail que celui-ci s'exercera exclusivement dans un lieu donné, le lieu de travail est considéré comme contractualisé (Cass. soc., 3 juin 2003, n°01-43573), et tout changement de ce lieu nécessitera l'accord du salarié.

La clause de mobilité par laquelle l'employeur s'octroie la possibilité de modifier le lieu de travail de son salarié est soumise à certaines règles. Elle doit notamment contenir une zone géographique précise.

Ce que recherche le juge, c'est d'éviter des extensions du champ géographique de manière unilatérale.

En présence d'une clause illicite deux types de sanctions sont encourues :

- la reconnaissance d'un licenciement abusif si l'employeur a décidé de licencier le salarié qui a refusé de se voir appliquer la clause illicite ;
- hors de tout licenciement, la clause est frappée de nullité.

L'employeur doit user de la clause de mobilité de manière loyale. Il doit tenir compte de la situation personnelle et familiale du salarié. Dès lors que le salarié justifie d'un motif légitime, son refus n'est pas considéré comme fautif ; exemple : une veuve mère d'enfants en bas âge qui se voit imposer un changement de site et d'horaires (Cass. soc., 13 janvier 2009, n° 06-45562). En revanche, le refus sans raison valable est une faute du salarié, pouvant aller jusqu'au licenciement. La clause ne doit être mobilisée que si un intérêt légitime de l'entreprise est en jeu (Cass. soc., 3 avril 2004, n°03-40158). L'activation de la clause ne doit pas cacher une sanction (ex. : une rétrogradation déguisée, Cass. soc., 16 décembre 2005, n° 03-44843).

Un délai de prévenance est exigé pour la mise en œuvre de la clause. Aucun délai légal n'est prévu, l'appréciation se fait au cas par cas. A été reconnue comme abusive la décision d'un employeur d'affecter le salarié à un nouveau lieu de travail à 150 km du lieu actuel, à rejoindre sous 24h (Cass. soc., 16 février 1987, n°84-43047).

## SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)