Image not found or type unknown

Les critères de la modification du lieu de travail du salarié

Commentaire d'arrêt publié le **19/03/2024**, vu **978 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Dans un arrêt rendu le 24 janvier 2024 (n° 22-19.752), inédit, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est intéressée aux critères qui permettent de déterminer la modification du lieu de travail du salarié.

Dans un arrêt rendu le 24 janvier 2024 (n° 22-19.752), inédit, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est intéressée aux critères qui permettent de déterminer la modification du lieu de travail du salarié.

Une salariée a été engagée en qualité de préparatrice de commandes/agent de quai. A l'occasion du transfert de son contrat de travail, son lieu de travail a été modifié.

Elle a été licenciée pour faute grave en raison de son refus d'intégrer son nouveau lieu de travail. Contestant ce licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

L'employeur fait grief à l'arrêt d'appel de dire que la rupture du contrat de travail s'analyse comme rupture abusive du contrat de travail, de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés sur préavis, et d'ordonner le remboursement des indemnités de chômage versées par Pôle emploi à la salariée dans la limite de deux mois.

Il soutient dans son pourvoi en cassation qu'une distance de 35 kilomètres seulement sépare les deux sites. Le trajet séparant les deux sites en voiture est de 36 minutes seulement. Les deux sites appartiennent au même département, dépendent de la même chambre de commerce et d'industrie. Les deux villes sont toutes les deux reliées entre elles par des grands axes routiers et autoroutiers.

La Cour de cassation devait déterminer s'il y avait eu une modification du lieu de travail de la salariée, emportant une modification du contrat de travail qui nécessitait son accord, ou s'il s'agissait d'une simple modification des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Elle rejette le pourvoi de l'employeur et tranche en faveur de l'interprétation retenue par la salariée qui considérait que son contrat de travail avait été modifié sans son accord.

Selon elle, l'arrêt d'appel a bien relevé que les deux sites sont séparés d'une distance de 35 kilomètres et ne sont pas situés dans le même bassin d'emploi, qu'au vu des horaires de travail, il est manifeste que le covoiturage est difficile à mettre en place, que l'employeur ne produit aucune pièce permettant de démontrer que les transports en commun sont facilement accessibles entre les deux communes aux horaires de travail de la salariée, et que l'usage du véhicule personnel en matière de fatigue et de frais financiers génère, en raison des horaires et de la distance, des contraintes supplémentaires qui modifient les termes du contrat.

Compte tenu des constatations relatives à la distance séparant les deux sites et aux moyens de transport les desservant, de sorte qu'ils ne faisaient pas partie du même secteur géographique, l'employeur avait commis une faute contractuelle en imposant un nouveau lieu d'affectation à la salariée et ne pouvait lui reprocher son refus d'intégrer le site sur lequel il avait décidé de l'affecter.

La solution rendue ne surprend pas car elle reprend les critères traditionnellement retenus pour apprécier s'il y a eu modification du lieu de travail au sens d'une modification du contrat de travail : secteur géographique, bassin d'emploi, distance entre les deux lieux, desserte par les transports publics.

Le critère du secteur géographique est reconnu depuis un certain temps et il fait autorité pour déterminer si le lieu de travail a été modifié (Cass. Soc., 16 décembre 1998, n° 96-40.227 ; Cass. Soc., 3 mai 2006, n° 04-41.880).

La distance séparant les deux sites et les moyens de transport les desservant, ainsi que la notion de bassin d'emploi, font également partie des critères retenus pour caractériser la modification du lieu de travail du salarié (Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 18-24.473).

La difficulté à mettre en place le covoiturage est un autre critère à prendre en considération en ce qu'il est clairement énoncé dans l'arrêt du 24 janvier 2024, tout comme la référence à l'usage du véhicule personnel en matière de fatigue et de frais financiers qui génère des contraintes supplémentaires pour le salarié.

Reste qu'en pratique, il faut admettre que les critères retenus par la jurisprudence, aussi pertinents soient-ils, ne permettent pas toujours d'obtenir une appréciation objective et uniforme pour chacune des parties, ce qui fait nécessairement naître du contentieux, tant la question de la modification du contrat de travail est importante.

Jérémy DUCLOS
Avocat au barreau de Versailles
Spécialiste en droit du travail

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés