

## Lieu de travail et Secteur géographique

Par **fayevalentine**, le **28/06/2007** à **11:01**

Madame Van de Kamp décide de regrouper à Hossegor l'ensemble des services ressources humaines de la société.

Elle craint qu'une salariée, madame Stileto, puisse s'opposer à ce changement de lieu de travail, son contrat stipulant que son travail s'effectuera à Biarritz.

A priori, en l'absence de clause de mobilité, un employeur peut imposer à une salariée un déplacement au sein d'une même ville, donc sans son approbation.

Mais la "mutation" dans une autre ville, même la ville voisine comme c'est le cas en l'espèce, sans l'assentiment du salarié, risque une annulation par le juge si celui-ci décide que le lieu de travail auquel est affecté le salarié est situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment.

Alors la situation de tout employeur est délicate: comment savoir (lorsque le contrat stipule simplement que le travail s'effectuera dans telle ville, sans préciser qu'il s'effectuera uniquement dans cette ville ou sans préciser de secteur géographique par ex: la région parisienne pour Paris) si son salarié aura son mot à dire et pourra s'opposer légitimement à sa décision, puisqu'on ne connaît pas par avance le "découpage" des secteurs géographiques.

Van de Kamp se réfère à quoi pour savoir si Biarritz se situe dans le même secteur géographique que Hossegor, en l'absence d'intervention du juge qui seul définit les secteurs géographiques?

En plus, ces secteurs géographiques sont changeants: un jour la région parisienne va être le secteur géographique de Paris et un autre il ne le sera plus.

En fait, l'employeur n'a aucune certitude et choisit donc soit de demander l'accord de son salarié qui aura souvent toutes les raisons de s'opposer à la mutation, soit il impose le changement de lieu de travail au salarié sans lui demander son avis et alors la décision finale revient au juge, si par exemple, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Quels sont les recours de l'employeur pour parer cette éventualité?  
MERCI

Par **Camille**, le **28/06/2007** à **16:17**

Bonjour,

Il ne me semble pas que le code du travail soit aussi restrictif. Il me semble que "secteur géographique" doit s'entendre au sens large et pas selon un découpage administratif rigoureux. Et, c'est plus sur la notion des temps de trajet et leur allongement significatif entre le domicile et le nouveau site qu'on se base. Et difficile de créer une règle rigide.

Si vous ne mettiez que 5 minutes avant et que maintenant vous en mettez 10, je suppose qu'un juge trouvera ça normal. Si vous mettiez 1 heure et que maintenant vous en mettez deux, là...

Le seul conseil que je pourrais donner à Mme Van de Kamp, c'est de bien border son transfert...

Souvent, dans ce genre d'opération, on s'imagine que les meilleurs vont suivre et qu'on va pouvoir en profiter pour se débarrasser commodément des moins bons.

La plupart des expériences de cette nature démontre le contraire...

:))

Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **29/06/2007** à **09:27**

oui, ce doit être que les meilleurs, eux, n'ont pas peur d'aller voir ailleurs ils seront pris ailleurs.

Mais l'employeur qui, dans le contrat avec son salarié n'a pas prévu de clause de mobilité ou n'a pas défini de secteur géographique, est bien embêté si il doit imposer un déplacement à son salarié, indispensable, et que ce dernier est en droit de s'y opposer dès lors qu'il considère le déplacement trop lointain et que le juge lui donne raison en considérant qu'il y a eu changement de secteur géographique et donc modification du contrat de travail.

Par **Camille**, le **30/06/2007** à **10:15**

Bonjour,

[quote="fayevalentine":32t98ceu]oui, ce doit être que les meilleurs, eux, n'ont pas peur d'aller voir ailleurs ils seront pris ailleurs.

[/quote:32t98ceu]

C'est exactement ça ! Et en plus, ils quittent la société avec les honneurs et les indemnités...

Ils ont même droit généralement à un pot d'adieu organisé par la Direction... ("on vous regrettera", "on vous souhaite bonne chance", "faudra revenir nous voir de temps en

temps"...)

Image not found or type unknown

[quote="fayevalentine":32t98ceu]

Mais l'employeur qui, dans le contrat avec son salarié n'a pas prévu de clause de mobilité ou n'a pas défini de secteur géographique, est bien embêté si il doit imposer un déplacement à son salarié, indispensable, et que ce dernier est en droit de s'y opposer dès lors qu'il considère le déplacement trop lointain et que le juge lui donne raison en considérant qu'il y a

eu changement de secteur géographique et donc modification du contrat de travail.[/quote:32t98ceuj

Tout à fait, il ne peut pas l'imposer. Mais, encore une fois, je ne pense pas que le terme "secteur géographique" s'entende au sens d'un découpage administratif strict si les deux établissements ne sont éloignés que de quelques kilomètres, par exemple. Sauf, bien sûr, s'il y a une frontière entre les deux...

Mais si votre patron veut vous installer dans un immeuble de l'autre côté de la rue et que vous refusez sous prétexte que la rue servirait de limite entre deux communes, deux départements ou deux régions, un juge ne vous donnera pas forcément raison... sauf, peut-être, si vous pouvez faire la démonstration que ce changement de commune, département, région, vous causerait un préjudice matériel.

Par **fayevalentine**, le **01/07/2007** à **17:35**

Oui, le salarié ne pourra pas que très difficilement s'opposer à une mutation de l'autre côté de la rue (sauf si son contrat stipule, dans une clause claire et précise, que son travail s'effectuera uniquement dans telle ville, voire à telle ou telle adresse: cette disposition s'imposera alors aux parties et ne pourra être modifiée que d'un commun accord).

Par **Camille**, le **02/07/2007** à **17:09**

Bonjour,

Pas dit. D'autant qu'il est rare qu'un contrat soit rédigé avec les termes "uniquement" ou "exclusivement" (ou alors, moi, en tant que patron, j'aurais tendance à flanquer dehors celui qui a rédigé ce contrat...).

Et on en reviendra donc à savoir si, comme c'est souvent le cas dans les grandes agglomérations, le nouveau lieu de travail est proche ou pas de l'ancien, la ville d'à côté n'étant séparée de l'autre que par une rue qui fait la limite, par exemple.