

Le lieu de travail prévu dans le contrat peut-il être modifié ?



© 2025 Les Echos Publishing

Outre la rémunération, la durée de travail ou encore la période d'essai, le contrat de travail fixe, en principe, le lieu de travail du salarié. Mais ce lieu de travail peut-il être modifié par l'employeur sans l'accord du salarié ? Tout dépend de la manière dont est rédigé le contrat de travail, répond la Cour de cassation.

Lieu de travail exclusif vs même secteur géographique

Dans une affaire récente, une salariée, engagée en tant qu'agent de service, avait refusé de signer plusieurs avenants à son contrat de travail l'affectant sur d'autres sites de la société de nettoyage. Comme elle ne s'était pas présentée sur ces sites, son employeur avait cessé de lui verser sa rémunération. La salariée avait alors saisi la justice afin d'obtenir, notamment, des rappels de salaire, estimant que son employeur ne pouvait pas modifier, sans son accord, le lieu de travail mentionné dans son contrat de travail.

Mais pour la Cour de cassation, il convient de vérifier la rédaction du contrat de travail :

– si celui-ci prévoit, « par une clause claire et précise »,

que le salarié travaille exclusivement dans un lieu déterminé, la modification de ce lieu de travail nécessite son accord ;
– si celui-ci se contente de mentionner le lieu de travail, il peut être modifié sans l'accord du salarié, à condition que le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique que l'ancien.

C'est pourquoi les juges d'appel sont invités à réexaminer l'affaire, et plus précisément la formulation retenue dans le contrat de travail de la salariée.

Précision : la notion de « même secteur géographique » est appréciée en fonction, notamment, de la distance entre le nouveau et l'ancien lieu de travail, de la présence de transports en commun et des frais financiers générés par l'usage du véhicule personnel du salarié.

[Cassation sociale, 22 octobre 2025, n° 23-21593](#)

© 2025 Les Echos Publishing