

# Nouveau lieu de travail : une modification des conditions ou du contrat de travail ?



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur qui souhaite modifier le lieu de travail d'un salarié n'a pas à obtenir son accord lorsque cette modification intervient dans le même secteur géographique. Et pour cause, il s'agit alors d'un simple changement des conditions de travail du salarié, lequel peut être sanctionné s'il refuse de se plier à ces nouvelles conditions.

En revanche, lorsque le nouveau lieu de travail du salarié ne se situe pas dans le même secteur géographique que le précédent, on parle alors de modification du contrat de travail. Une modification qui, cette fois, implique l'accord préalable du salarié. Autrement dit, le salarié qui refuse de voir modifier son lieu de travail ne peut pas être sanctionné.

Et il appartient aux juges, en cas de litige, de déterminer si la modification du lieu de travail intervient ou non dans le même secteur géographique. Pour ce faire, ils tiennent compte, en particulier, de la distance qui sépare les deux lieux de travail, de la durée supplémentaire de trajet domicile-travail que le salarié doit accomplir et de l'existence de transports en commun à proximité du nouveau lieu de travail. Mais aussi, selon une décision récente de la Cour de cassation, des horaires de travail du salarié ainsi que de la fatigue et des frais supplémentaires liés à l'obligation d'utiliser son

véhicule personnel.

Dans cette affaire, une salariée engagée en tant que préparatrice de commandes avait été informée par son employeur de la modification de son lieu de travail. Un nouveau lieu de travail qui se situait à 35 kilomètres de l'ancien. Devant son refus d'accepter une telle modification, son employeur l'avait licenciée pour faute. Un licenciement que la salariée avait contesté en justice.

Saisies du litige, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, puis la Cour de cassation, ont relevé que les horaires de travail de la salariée rendaient difficile le recours au covoiturage, son employeur ne démontrant pas, par ailleurs, un accès facile aux transports en commun à ces horaires. Elles en ont déduit que la salariée devait utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son nouveau lieu de travail. Et que la fatigue et les frais financiers générés par l'usage de son véhicule personnel constituaient des contraintes supplémentaires modifiant les termes de son contrat de travail. Les juges ont donc estimé que le nouveau lieu de travail de la salariée ne se situait pas dans le même secteur géographique que l'ancien. C'est donc à tort que son employeur l'avait licenciée pour avoir refusé d'intégrer son nouveau lieu de travail. Un licenciement qui était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 24 janvier 2024, n° 22-19752](#)

© 2024 Les Echos Publishing