

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

LE LIEU DE TRAVAIL



DÉFINITION

Il s'agit de la clause par laquelle l'employeur **informe le salarié de son lieu de travail habituel** et, éventuellement, prévoit les déplacements professionnels et la mobilité que le salarié s'engage à respecter.

LES QUESTIONS À SE POSER

1

QUELLE EST LA VALEUR DE LA MENTION DU LIEU DE TRAVAIL DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

En principe, la mention du lieu de travail a valeur d'information.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, l'employeur peut :

- **Demander au salarié de se déplacer de manière occasionnelle**, si ce déplacement s'inscrit dans le cadre habituel de son activité.
- **Modifier l'affectation du salarié de manière temporaire**, à condition que cette nouvelle affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié ait été informé dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.
- **Modifier l'affectation du salarié de manière permanente** dans un même secteur géographique.

La notion de secteur géographique est **définie au cas par cas** par la jurisprudence en fonction de l'accessibilité du site et sa desserte par les transports publics. En principe, elle est appréciée de la même manière pour tous les salariés sans tenir compte de leur situation personnelle et de leur temps de trajet. **Dans un souci de simplification, on pourra retenir que ce secteur est défini comme un espace distant de 30 à 50 kms autour du lieu de travail prévu au contrat.**

2

QUEL EST L'INTÉRÊT D'UNE CLAUSE DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS ?

La clause de déplacements professionnels concerne **des déplacements ou des affectations temporaires** qui sont **nécessaires à l'exécution de la prestation de travail** et n'entraînent pas une modification du lieu de résidence.

Il est conseillé d'insérer une telle clause si la nature des activités du salarié implique des déplacements importants et/ou réguliers, en particulier lorsque le salarié doit être titulaire d'un permis de conduire et/ou d'un passeport en cours de validité (ex : consultant). Il n'est toutefois pas nécessaire et même déconseillé de stipuler cette clause si les fonctions du salarié sont par nature sédentaires (ex : standardiste), la clause pouvant dans ce cas, par son aspect général, apparaître comme étant injustifiée ou disproportionnée et donc nulle.

En tout état de cause, quelles que soient les dispositions prévues au contrat, l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors de son secteur géographique ne constituera **pas une modification de son contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail** si cette nouvelle affectation est temporaire, motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et si le salarié en est informé avec un délai de prévenance raisonnable.

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

LE LIEU DE TRAVAIL

agrume

3

QUEL EST L'INTÉRÊT D'UNE CLAUSE DE MOBILITÉ ?

La clause de mobilité est la clause par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié unilatéralement par l'employeur.

Il est conseillé d'insérer une telle clause si les fonctions du salarié le justifient (ex : directeur d'agence, consultant) ou si l'employeur anticipe le besoin d'affecter le salarié de manière permanente en dehors de son secteur géographique (ex : en cas de mutation, déménagement ou restructuration de l'entreprise). Dans ce dernier cas, il peut être prudent d'en préciser les raisons dans le contrat de travail.

Pour être valable, elle doit définir une zone géographique avec précision.

Elle doit également être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir, et
- proportionnée au but recherché.

ATTENTION, la clause ne peut pas avoir pour effet d'obliger le salarié à :

- **Partager son temps de travail entre deux établissements de l'entreprise : dans ce cas, il faut définir le lieu de travail habituel par une affectation sur plusieurs sites.**
- **Accepter une mutation dans une autre entité, même du groupe ou de la même UES, dans la mesure où un salarié ne peut pas accepter par avance un changement d'employeur. En revanche, il devrait être possible de prévoir par avance la possibilité d'un détachement ou d'une mise à disposition.**

4

L'EMPLOYEUR PEUT-IL INSÉRER UNE CLAUSE DE RÉSIDENCE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Non, la clause de résidence porte atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile.

EXEMPLE DE RÉDACTION :

(pour un salarié ayant des déplacements professionnels et soumis à une clause de mobilité)

Le Salarié exercera ses fonctions au siège de la Société, étant précisé que le lieu d'affectation géographique ne constitue qu'un élément informatif du présent contrat.

Compte tenu de la nature de ses fonctions, le Salarié s'engage à effectuer tous déplacements professionnels qui pourront lui être demandés dans le cadre de ses fonctions.

Le Salarié s'engage à accepter tout changement de lieu de travail temporaire ou durable si des circonstances particulières ou l'évolution de l'activité de la Société amenaient la direction à prendre une telle décision.

Cette mobilité pourra s'exercer dans les limites géographiques suivantes : [à définir].