

Appréciation du changement de lieu de travail du salarié

Serge Frossard, Maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université Jean Moulin (Lyon III)

L'arrêt du 4 mai 1999 *Hczyszyn c/ SA Paul Jacottet* apporte de précieuses informations sur la démarche de la Chambre sociale dans l'appréciation de la modification du lieu de travail d'un salarié. Hors certaines situations tranchées, dans le silence du contrat qui ne prévoit, ni clause de mobilité (cf. Cass. soc., 30 sept. 1997, Bull. civ. V, n° 289 ; D. 1999, Somm. p. 33, obs. M.-C. Escande-Varniol), ni lieu précis d'exécution du travail, la qualification du changement du lieu de travail est délicate.

En l'occurrence, un cadre comptable travaillant à Versailles se voit notifier, après vingt-quatre ans de services, une nouvelle affectation à Chartres, en raison du transfert des bureaux. Estimant qu'il s'agit d'une modification de son contrat de travail, le salarié refuse et impute à la société la rupture de son contrat. Celle-ci le licencie alors pour faute grave. L'affaire étant portée devant la justice, la cour d'appel reconnaît le licenciement fondé sur une faute grave au motif que le salarié ne démontre pas que le changement intervenu soit constitutif d'une modification substantielle de son contrat de travail dans la mesure où, comme l'admet lui-même le salarié, « l'utilisation de son véhicule personnel n'aurait augmenté la durée du trajet quotidien que d'environ une demi-heure ». En outre, le statut de cadre au salaire mensuel de 16 026 F au moment de la rupture des relations contractuelles « permettait de prendre des dispositions susceptibles d'atténuer sensiblement les effets de ce changement ». L'arrêt d'appel est cassé par la Chambre sociale de la Cour de cassation. La cour régulatrice, après avoir précisé que « le changement de lieu de travail doit être apprécié de manière objective », rappelle qu'il appartenait au juge de « rechercher si le lieu de travail de M. Hczyszyn était situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment ».

Cette décision apporte une confirmation. Le « secteur géographique » est ici conforté dans son rôle d'instrument permettant de déterminer, en l'absence de volonté claire des parties quant à la nature contractuelle du lieu de travail, si le changement de celui-ci emporte ou non une modification du contrat de travail. Dès un arrêt du 16 déc. 1998 (Dr. soc. 1999, p. 574 *in* P. Waquet, Tableau de la jurisprudence relative à la modification du contrat de travail), la Cour de cassation avait affirmé que « le fait d'affecter un salarié, qui travaillait sur des chantiers, à un atelier fixe, situé dans le même secteur géographique, n'entraîne pas une modification du lieu de travail ». Ainsi, à l'intérieur de ce secteur, les déplacements ne font qu'affecter les conditions de travail. Par contre, tout changement du lieu de travail régulier, en-dehors de ce secteur, est analysé comme une modification du contrat de travail. Autrement dit, la volonté des parties, à défaut d'une manifestation claire et précise, est interprétée à l'aune de cette notion qui constitue de la sorte la catégorie juridique sur laquelle est finalement fondée la qualification de modification du contrat de travail.

Ce « secteur géographique » est un parfait exemple de catégorie-cadre, ou standard juridique. Il est en effet suffisamment souple pour prendre en compte la diversité des hypothèses factuelles. Aussi le secteur géographique est-il *a priori* susceptible d'être délimité de façon variable pour tenir compte d'un ensemble de facteurs propres à la situation personnelle de chaque salarié intéressé. Cela pourrait conduire en l'espèce à dessiner un éloignement « subjectif », reposant sur la prise en considération des durées des temps de trajet appréciées en fonction des modes de transport possibles, de l'existence ou de l'absence de transports en commun, des contraintes personnelles (familiales notamment)... Pourtant, cette analyse casuistique est rejetée par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

En effet, la juridiction suprême prend soin de préciser dans un attendu de principe, formant

une sorte de « chapeau » ouvrant la motivation, que « le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective ». Cette méthode d'utilisation du secteur géographique, catégorie-cadre, répond à une préoccupation légitime de clarté de la part de la Chambre sociale. Une telle démarche est révélatrice de la volonté d'objectiver, autant que faire se peut, les débats sur la modification du contrat de travail. On remarque chez les hauts magistrats un souci de construire une méthode d'analyse cohérente, délestée du poids des particularismes de chaque situation contractuelle, afin d'accroître la sécurité juridique en améliorant la prévisibilité des solutions. Il ne faut pas oublier que les problèmes juridiques ayant trait à la modification du contrat de travail représentent un contentieux de masse et que le volume des affaires sur ces points risque encore de croître avec le passage aux trente cinq heures hebdomadaires de travail effectif. Privilégier une appréciation objective du secteur géographique dans l'étude juridique du changement de lieu de travail d'un salarié ne va pourtant pas de soi.

On peut tout d'abord relever un curieux paradoxe. Lorsque le salarié est lié par une clause de mobilité contractuelle et que cette dernière est mise en oeuvre à l'occasion d'une mutation, le changement de lieu de travail n'est qu'un changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Dans ce cas, où les obligations du salarié sont fortes, la Cour de cassation a néanmoins admis que l'on retienne des éléments de vie personnelle (comme la situation du conjoint) pour mettre en évidence l'absence de faute dans le refus opposé par le salarié à la directive de l'employeur, celui-ci, « tenu d'exécuter le contrat de bonne foi, (ayant) fait un usage abusif de (la clause de mobilité) » (Cass. soc., 18 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 734, obs. B. Gauriau ; D. 2000, Somm. *supra*, obs. M.-C. Escande-Varniol  ; Liaisons soc., Jur. n° 634). Au contraire, en l'absence de clause de mobilité, toute prise en compte d'éléments subjectifs est proscrite pour déterminer si le changement de lieu de travail a lieu ou non dans le même secteur géographique. Pour M. Bernard Gauriau le paradoxe n'est qu'apparent. Ce qui est en jeu dans la détermination du secteur géographique, c'est un régime juridique (celui de la modification d'un contrat ou celui de l'exercice d'un pouvoir). Cela justifie qu'on s'en tienne à des considérations objectives ; « les éléments subjectifs réapparaissent lorsque la question du régime juridique est, pour ainsi dire, réglée » (B. Gauriau, obs. préc. p. 736). L'explication est séduisante mais ne convainc pas entièrement. S'il s'agit bien, avec la délimitation du secteur géographique, d'opter *in fine* pour un régime juridique, il faut garder présent à l'esprit que c'est une situation juridique personnelle qui en dépend. Le secteur géographique permet de déterminer s'il y a modification d'une relation contractuelle individuelle et non collective. Ce qui est en jeu, c'est le sort du contrat individuel de travail de tel ou tel salarié. Aussi peut-on voir une rupture de logique dans la démarche suivie par la Chambre sociale : la modification d'une situation juridique personnelle sera, le cas échéant, déterminée en fonction d'un instrument d'appréciation à vocation collective, dans la mesure où il est présenté comme objectif. L'objectivité recherchée permet de porter une appréciation identique pour l'ensemble des salariés concernés par le changement de lieu de travail. Il n'aurait cependant pas été absurde de privilégier une approche prenant en considération des éléments subjectifs. Celle-ci, pourrait-on toutefois objecter, risque de ramener les débats relatifs à la modification du contrat de travail sur le terrain de l'ancienne jurisprudence. Cela conduirait « à renouer avec la jurisprudence aujourd'hui abandonnée sur la modification substantielle du contrat » (Liaisons soc., Jur. n° 630, p. 2).

L'argument mérite d'être relativisé. En effet, ériger, comme l'a fait la Haute juridiction, le standard juridique « secteur géographique » en critère permettant de qualifier ou non le changement du lieu de travail de modification du contrat participe déjà d'une logique très semblable à celle utilisée au temps de la « modification substantielle ». En d'autres termes, la qualification « modification du contrat de travail » repose, comme naguère, sur une appréciation quantitative. On mesure l'importance du changement plus que sa nature (en ce sens on passe de la « trieuse » à la « balance », pour reprendre la terminologie de M. Jean-Marc Béraud *in* L'interaction du contrat de travail et du pouvoir de l'employeur, Dr. ouvrier 1997, p. 529 et s., spéc. p. 531).

Par ailleurs, l'appréciation objective du secteur géographique n'est pas, en l'état actuel, une garantie absolue contre les appréciations divergentes dans l'hypothèse du transfert du lieu de

travail d'une collectivité de salariés. Supposons deux salariés concernés par ce même transfert. *A priori*, le secteur géographique à l'intérieur duquel le transfert reste une simple modification des conditions de travail devrait être évalué de la même manière pour les deux travailleurs, nonobstant leurs situations personnelles. Mais si chacun d'eux porte l'affaire devant un conseil de prud'homme différent dans le ressort duquel l'employeur a un établissement (art. R. 517-1, al. 3, c. trav.), rien ne permet d'avoir la certitude que les juridictions du travail saisies auraient une appréciation identique du secteur géographique en cause, en l'absence de toute autre information sur ce qu'il faut entendre, ou même seulement ne pas entendre, par secteur géographique. Il serait dès lors utile que la Cour de cassation fournisse d'autres éléments permettant de tracer les contours de cette notion.

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement * Faute grave * Modification substantielle du contrat de travail * Siège de l'entreprise