


Un déplacement éloigné mais temporaire peut être imposé au salarié

Marie-Cécile Escande-Varniol

Le lieu de travail est un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur, sauf clause de mobilité inscrite dans ce contrat. Mais on sait aussi quels assouplissements la Cour de cassation a dû apporter à cette première interprétation pour la rendre plus admissible et conforme aux besoins de flexibilité des entreprises. Ces solutions, désormais établies, ne sont pas à l'abri de critiques en raison de l'immixtion qu'elles induisent dans la sphère de la vie privée et des droits et libertés individuels du travailleur en raison du caractère permanent, du moins indéfini du changement de lieu de travail et donc de mode de vie personnelle du salarié.

Les espèces présentées ci-dessus ne concernent pas la mobilité durable du salarié sédentaire, mettant en cause son domicile familial, mais la mobilité temporaire du salarié. Sur ce point la jurisprudence de la Cour de cassation était jusqu'à présent beaucoup moins ferme (V. avis de l'avocat général J. Duplat, La Semaine sociale Lamy, 2003, n° 1107, p. 8). Dans la première espèce, le salarié, ingénieur, était titulaire d'un contrat de travail dont une clause dactylographiée mentionnait « qu'il entrerait dans les attributions normales du salarié de participer à des travaux d'assistance technique chez différents clients de la compagnie, tant en France qu'à l'étranger ». Le salarié réclamait l'application d'une clause manuscrite stipulant que le lieu de travail était fixé à Toulouse. En application de cette clause, la cour d'appel a donné gain de cause au salarié, suivant en cela une interprétation classique du droit des contrats, selon laquelle entre une clause dactylographiée et une clause manuscrite il y a lieu de faire prévaloir cette dernière, présumée plus conforme à la commune volonté des parties. Encore faut-il que les deux clauses aient le même objet. Or en l'espèce, l'une concerne les conditions de travail, à savoir qu'en raison de sa qualification le salarié doit accepter une mobilité temporaire inhérente aux fonctions pour lesquelles il a été embauché, l'autre porte sur le lieu habituel de travail, déterminant pour l'élection de domicile du salarié, élément du contrat qui n'est pas mis en cause par l'exécution normale des tâches confiées au salarié.

Dans la deuxième espèce, au sein d'une entreprise de bâtiments et travaux publics, à la suite d'une promotion le faisant accéder au statut de cadre, un salarié est envoyé pour deux mois sur un chantier éloigné de son domicile (conformément à la convention collective du BTP). Dans le silence du contrat quant au lieu de travail, et en l'absence d'une clause de mobilité, la Cour de cassation juge qu'il s'agit d'un déplacement occasionnel qui ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Si la motivation de ces deux arrêts est différente, l'une reposant sur l'interprétation des clauses du contrat, l'autre sur la qualification de la décision patronale, leur portée est néanmoins identique : la mobilité géographique occasionnelle du salarié, conforme « à la nature » ou « à la spécificité des fonctions exercées » et « justifiée par l'intérêt de l'entreprise », relève des conditions de travail et l'employeur peut sanctionner le refus du salarié d'obéir aux ordres. Cette position n'est pas nouvelle, la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de se prononcer dans le même sens à propos d'une salariée cadre qui avait été embauchée en raison de sa connaissance de la langue allemande et qui refusait une mission temporaire en Allemagne (Cass. soc. 21 mars 2000, D. 2000, IR p. 114  ; Dr. soc. 2000, p. 651, obs. J. Mouly), de même pour un ouvrier maçon (Cass. soc. 10 mars 1998, Bull. civ. V, n° 127) ou un chauffeur de car (Cass. soc. 4 janv. 2000, RJS 2/00, n° 145). Pour autant la solution n'était pas toujours aussi certaine. La Cour de cassation adopte ici une position de principe qui nous semble devoir être approuvée.

La mobilité temporaire ou occasionnelle du salarié est traitée, sauf clause contractuelle claire

et précise contraire, comme relevant du pouvoir de direction de l'employeur. A ce titre, le pouvoir de l'employeur fait l'objet d'un contrôle judiciaire de justification des mesures de gestion selon des critères objectifs liés à l'intérêt de l'entreprise, proportionnées au but recherché et conformes à la nature de la tâche à accomplir (exigences posées par l'art. L. 120-2 c. trav., clé du contrôle du pouvoir de direction). Deux conditions doivent donc être réunies pour que l'employeur puisse imposer cette mobilité temporaire : elle doit être nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et correspondre aux spécificités ou à la nature des tâches à accomplir.

Ce qui est en cause dans ces affaires, ce n'est pas tant le lieu de travail du salarié que sa qualification professionnelle et la définition de ses tâches. Celles-ci déterminent les fonctions exercées et le salaire, contrepartie de la prestation de travail et des contraintes éventuelles qui en découlent, dont les déplacements occasionnels peuvent faire partie. Le salarié qui veut contester la mobilité géographique occasionnelle doit donc se placer sur le terrain de la qualification ou de la rémunération, ou bien contester que la mesure soit conforme à l'intérêt de l'entreprise, en se plaçant sur le terrain de la justification des mesures de gestion de l'employeur au regard de l'atteinte portée à ses droits et libertés individuels.

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement * Modification substantielle du contrat de travail * Lieu de travail * Déplacement occasionnel