

Déménagement de l'entreprise : conséquences en droit du travail

Que cela soit pour des raisons d'augmentation de l'effectif ou pour des raisons financières ou de rationalisation du parc immobilier, l'employeur peut décider de déménager les locaux de l'entreprise, plus ou moins loin de leur emplacement initial. Cette décision peut avoir des conséquences dont l'importance varie en fonction du secteur géographique choisi mais aussi du contenu du contrat de travail des salariés.

Impact du secteur géographique

Si le nouveau lieu de travail est situé dans le même secteur géographique que le précédent, l'employeur peut, en principe, mettre en œuvre son projet de déménagement sans recueillir l'accord des salariés. Il s'agit alors d'une simple modification des conditions de travail qui s'impose au salarié.

Le salarié ne peut pas dans ce cas refuser un changement de lieu de travail.

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié ?

Si ce dernier refuse de suivre, son licenciement pour motif disciplinaire pourra être envisagé. Dans ce cas, l'employeur doit informer chaque salarié de la modification envisagée (déménagement de l'entreprise) par lettre recommandée avec accusé de réception, leur indiquer qu'ils disposent d'un mois pour accepter la modification, et qu'à défaut de réponse dans le délai imparti leur silence sera réputé valoir acceptation (article L. 321-1-2 du Code du travail).

Le juge apprécie les caractéristiques du secteur géographique au cas par cas en tenant compte par exemple :

- de la distance entre le site initial et le nouveau site,
- de l'accès aux transports collectifs,
- de l'allongement de la durée de temps de trajet.

Un salarié travaillant à Paris ne pourrait se voir imposer un transfert du lieu de travail à Marseille mais pourrait en revanche être contraint d'aller travailler en proche banlieue.

Impact de la clause de mobilité

La clause de mobilité est la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié accepte une éventuelle mutation future. Les mutations concernées sont celles qui, en l'absence de clause, constitueraient une modification du contrat de travail et ne pourraient donc pas être imposées par l'employeur sans l'accord du salarié. Si son contrat prévoit une clause de mobilité, le salarié est donc tenu de la respecter en acceptant les mutations géographiques qui lui sont proposées. Une clause de mobilité peut donc être inscrite dans le contrat de travail du salarié, sous réserve qu'elle respecte la législation en vigueur et notamment qu'elle précise la zone géographique d'application. Une fois le contrat de travail signé, l'employeur ne peut pas modifier l'étendue de la zone géographique sans obtenir l'accord préalable du salarié.

Il est difficile pour le salarié de refuser un changement de lieu de travail dès lors qu'une clause de mobilité est prévue au sein de son contrat. La jurisprudence récente (arrêt n° 13-11906 de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 9 juillet 2014) considère ainsi valable une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail qui prévoit que le salarié est tenu d'accepter un changement de lieu de travail dans la limite géographique du territoire français (en l'espèce, les salariés, qui travaillaient en Meurthe-et Moselle, avaient refusé une mutation à Paris). Une clause de mobilité peut donc valablement couvrir toute la France. En revanche, est nulle la clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter toute mutation dans une autre société du même groupe (arrêt n° 14-26577 rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 19 mai 2016).

Si le nouveau lieu de travail n'est pas situé dans le même secteur géographique que le précédent, il est donc nécessaire de vérifier l'existence –ou non- d'une clause de mobilité prévue dans le contrat de travail.

S'il n'existe aucune clause de mobilité, le déménagement est considéré comme une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut pas être contraint de suivre l'entreprise qui l'emploie : son accord est obligatoire.

Si le transfert du lieu de travail est la conséquence de difficultés économiques ou d'un accord de mobilité, l'employeur doit proposer la modification du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié dispose alors d'1 mois pour refuser cette modification (15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire).

Attention : sans réponse de la part du salarié dans le délai, il est considéré comme ayant accepté la modification.

En cas de refus, le salarié bénéficie de la procédure de licenciement pour motif économique.

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, le refus du salarié justifie un licenciement pour motif personnel.

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr