

FEVRIER 2024**Modification du lieu de travail: nouvelle illustration
du « secteur géographique »**

Bien que souvent mentionné au contrat de travail, le lieu de travail n'a en principe qu'une valeur informative. Mais en l'absence de clause de mobilité, le salarié est-il obligé d'accepter un changement de lieu de travail ? Pour répondre à cette interrogation, la jurisprudence a créé le critère du « secteur géographique ».

Si la nouvelle affectation du salarié se situe dans le même secteur géographique, le changement ne constitue pas une modification du contrat mais un simple changement de ses conditions de travail s'imposant au salarié. A l'inverse, s'il s'agit d'un secteur géographique différent, le changement constitue une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit renoncer au changement, soit licencier le salarié en s'appuyant sur une cause réelle et sérieuse, qui ne peut être le refus du salarié. Toute la difficulté réside dans l'appréciation du « secteur géographique » dont la jurisprudence définit les contours: distance entre les lieux de travail, existence d'un bassin d'emploi homogène, développement des transports en commun et possibilité pour le salarié de se déplacer aisément vers le nouveau lieu de travail, sont les éléments déterminants.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une distance de 35 km sépare les deux lieux de travail, appartenant au même département et dépendant de la même Chambre de commerce et de l'industrie.

L'employeur estime qu'il s'agit du même secteur géographique et licencie la salariée ayant refusé le changement de lieu de travail. La Cour d'appel, dont l'arrêt est validé par la Cour de cassation n'a pas la même lecture. Elle souligne qu'il ne s'agit pas du même bassin d'emploi, mais surtout qu'il revenait à l'employeur de démontrer la facilité d'accès en transport en commun pour les deux lieux de travail. Prenant en compte la distance entre les 2 sites, et les moyens de transports les desservant, la Cour d'appel estime qu'il ne s'agit pas du même secteur géographique. Le refus de la salariée ne pouvait donc justifier son licenciement. Si la Cour de cassation a par le passé admis comme relevant d'un même secteur géographique des sites espacés de plus de 50 km, on constate que la facilité d'accès en transport en commun pèse dans l'appréciation du secteur géographique, la distance n'étant pas un élément suffisant.

On précisera que l'employeur justifiait sa décision par un trajet en voiture possible en 36 minutes. La Cour de cassation relève cependant que le covoiturage est manifestement difficile à mettre en place, l'usage du véhicule personnel génère fatigue et frais financiers, en raison des horaires et de la distance, contraintes supplémentaires qui modifient les termes du contrat.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil**
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

Arrêt de travail et congés payés: du nouveau?

La Conseil Constitutionnel dans une décision du 8 février 2024 juge les dispositions du Code du travail sur l'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêt de travail conformes à la Constitution. Dans l'immédiat, les dispositions du Code du travail ne sont donc pas censurées...mais cela ne remet pas en cause les jurisprudences de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Pour rappel, la Cour de cassation fixe le principe qu'un salarié en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle doit continuer à acquérir des congés payés, en conformité avec le droit européen.

Les dispositions du code du travail non conformes au droit européen, devraient continuer à être écartées en cas de contentieux devant les conseils de prud'hommes, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation. Dans les faits, de nombreux employeurs refusent encore d'appliquer ces jurisprudences, laissant les salariés devant un choix : saisir ou non le conseil de prud'hommes pour obtenir gain de cause.

On attend donc une intervention du législateur, pour mettre en conformité le droit français avec le droit européen. Lors de l'audition devant le Conseil Constitutionnel, le représentant du 1er ministre a indiqué que le gouvernement s'orienterait vers une garantie de 4 semaines de congés payés en cas de suspension du contrat de travail. Le législateur devrait également limiter dans le temps le report des congés acquis comme le permet la jurisprudence européenne.

Mais la loi ne valant que pour l'avenir, à la différence de la jurisprudence ayant un effet rétroactif, la question de l'acquisition des congés payés pour les situations passées, et tout particulièrement les 3 dernières années non prescrites, restera entière...

C. constit., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9

L'actualité sociale en bref...

- **Droit à l'image** : utiliser l'image d'un salarié sans son accord pour une campagne commerciale ou publicitaire de l'entreprise est une atteinte au droit à l'image. Le salarié est en droit d'obtenir des dommages et intérêts sans avoir besoin de prouver un préjudice (*cass. Soc 14 février 2024 n°22-18014*);

- **Compte personnel de formation** : la loi de Finances pour 2023 a posé le principe « d'un reste à charge » pour le salarié mobilisant son CPF. Le ministre des comptes publics, a annoncé la parution d'un décret en Avril 2024. Le montant du « reste à charge » serait au minimum de 10% du coût de la formation...à suivre;

- **Droit disciplinaire** : pour justifier un licenciement pour insubordination et abandon de poste, l'employeur invoque dans la lettre de licenciement une précédente sanction pour des faits similaires...mais datant de plus de 3 ans. La Cour de cassation censure le licenciement, on ne peut s'appuyer sur des sanctions prescrites pour justifier un licenciement (*Cass, soc, 14 février 2024, n°22-22.440*);

- **Représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel** : le Medef (69,21 %), la CPME (25,54%) et l'U2P(5,24%) sont reconnues représentatives.

- **Vidéosurveillance et preuve illicite recevable**: une pharmacie met en place 5 caméras sans en informer individuellement les salariés ni consulter le CSE, faisant des enregistrements une preuve illicite. Des anomalies de stocks amènent le pharmacien à visionner les enregistrements soupçonnant un vol de clients, mais en vain. Il décide alors de visionner les images des passages en caisse des produits manquants, et constate 19 anomalies sur la caisse d'une salariée. Il l'a licencié pour faute. La Cour de cassation valide la décision des juges d'appel qui ont mis en balance le droit au respect de la vie privée et l'exercice du droit de la preuve, et décide que les enregistrements litigieux étaient recevables (*cass, soc, 14 février 2024 n°22-23.073*);