



## CONTRAT DE TRAVAIL - LIEU DE TRAVAIL

Par **CLEOPHAS**, le **09/12/2012** à **16:32**

Mon contrat de travail stipule que je suis affecté à l'Etablissement **Siège** de l'entreprise. Cet établissement va être vendu : **une partie** du personnel sera affectée aux nouveaux locaux de l'Etablissement Siège et l'autre partie sera affectée à un établissement (déjà existant de l'entreprise) de recherche/étude et sera donc administrativement désormais rattachée à cet établissement.

Peut-on légalement m'affecter à l'établissement de recherche/étude alors que mon contrat stipule uniquement le Siège ?

Par **P.M.**, le **09/12/2012** à **18:02**

Bonjour,

Il faudrait savoir si ces différents lieux se trouvent dans le même secteur géographique ou si vous avez une clause de mobilité licite au contrat de travail mais a priori peu importe qu'il s'agisse du siège ou d'un établissement si votre fonction est maintenue...

Par **CLEOPHAS**, le **16/12/2012** à **15:33**

merci pour la réponse. Effectivement, tous ces lieux sont dans le même secteur géographique (Ile de France) et mon poste est maintenu. Il me semble que ce qui compte désormais c'est la notion de "bassin d'emploi" et on peut donc être affecté n'importe où dans le secteur géographique même si ce n'est pas explicitement mis dans le contrat de travail.

Par **P.M.**, le **16/12/2012** à **18:11**

Bonjour,

C'est exactement l'inverse, la Jurisprudence parlait avant de bassin d'emploi et maintenant de secteur géographique...

Par **CLEOPHAS**, le **23/12/2012** à **15:39**

Bonjour

Donc PARIS 15ème et MASSY (91) c'est le même secteur géographique ?

Par **P.M.**, le **23/12/2012** à **16:39**

Bonjour,

Je vous propose la [Réponse ministérielle : "Définition du secteur géographique concernant le changement du lieu du travail d'un salarié"](#) ainsi que ces décisions de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 96-40757](#) :

[citation]Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, ayant relevé que le déplacement d'une entreprise avait eu lieu à l'intérieur de la région parisienne, a estimé que l'employeur n'avait pas modifié le contrat de travail d'un salarié.[/citation]

- [Arrêt 94-43889](#) :

[citation]L'employeur, lorsqu'il procède à un changement des conditions de travail d'un salarié en exécution d'une clause de mobilité, ne fait qu'exercer son pouvoir de direction, et il appartient au salarié qui invoque un détournement de pouvoir, d'en apporter la preuve.[/citation]

- [Arrêt 10-30869](#)

J'ajoute qu'en cas de refus de mutation, c'est à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié de changer de lieu de travail en le maintenant au même endroit ou en procédant au licenciement et que suivant l'[Arrêt 10-27152](#) :

[citation]le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave[/citation]