

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Un salarié doit-il suivre son entreprise si elle déménage ?

Cela dépend des conditions de déménagement de l'entreprise :

Soit le déménagement a lieu dans le **même secteur initial géographique d'activité** de l'entreprise prévu par le contrat de travail du salarié

Soit le déménagement a lieu **en dehors du secteur initial géographique d'activité** de l'entreprise prévu par le contrat de travail du salarié

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

La notion de **secteur géographique** n'est pas strictement déterminée par le code du travail.

Elle concerne souvent le bassin d'emploi, c'est-à-dire le lieu d'activité où le salarié exerce son activité professionnelle.

En cas de litige, c'est le juge qui décide des caractéristiques du secteur géographique, **au cas par cas**, en tenant compte, par exemples, des conditions suivantes :

Soit de la **distance** entre le site initial et le nouveau site de l'entreprise

Soit de l'**accès aux transports** collectifs

Soit de l'**allongement de la durée** de temps de **trajet** entre le site initial et le nouveau site de l'entreprise

Lorsque l'entreprise déménage dans le **même secteur géographique** du lieu de travail initial, il s'agit d'une simple modification des conditions de travail.

Ces conditions **s'imposent** donc **au salarié**.

L'accord du salarié n'est alors pas nécessaire.

Si le salarié refuse de changer de lieu de travail, il peut être licencié pour motif personnel.

Les conditions d'application diffèrent selon que le salarié a signé une clause dite de ou pas dans son contrat de travail :

L'accord du salarié n'est pas nécessaire lorsque l'entreprise déménage dès lors que son contrat de travail prévoit une clause de mobilité.

Cette mutation s'impose alors au salarié.

Le code du travail ne précise pas les conditions de mise en place et d'application de la clause de mobilité

Toutefois, les juges examinent le caractère loyal de la clause pour se prononcer sur sa validité.

Cette clause doit délimiter, par exemple, la zone **précise** où la mutation du salarié peut être envisagée (département ou région ou France entière)

Le refus du salarié peut justifier un licenciement pour motif personnel.

Attention

la clause de mobilité qui prévoit qu'un salarié d'une entreprise peut être muté dans une autre entreprise est considérée comme nulle. Il s'agit d'un changement d'employeur qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Sans clause de mobilité prévue dans le contrat de travail, le salarié **peut pas être contraint** de suivre l'entreprise qui l'emploie en cas de déménagement.

L'**accord du salarié** est donc **obligatoire**, car il s'agit d'une **modification de son contrat de travail**.

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

Le salarié a **1 mois** pour refuser cette modification à compter de la notification transmise par l'employeur. En cas de refus, le salarié bénéficie de la procédure de licenciement pour motif économique.

En cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, le salarié dispose de **15 jours** pour refuser la modification de son contrat de travail, à compter de la notification transmise par l'employeur. En cas de refus, le salarié bénéficie de la procédure de licenciement pour motif économique.

Il n'existe pas de formalisme pour répondre à la proposition de l'employeur. Toutefois, il est préférable pour le salarié de rédiger une **réponse écrite** à l'attention de l'employeur qui servira de preuve en cas de litige (lettre avec RAR ou mail, par exemple).

Attention

Si le salarié ne répond pas à l'employeur dans les délais prévus, la modification de son contrat de travail est considérée comme acceptée.

Et aussi...

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1222-6
Délai pour refuser une modification du contrat de travail



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30