



LA MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

Même s'il n'est pas exigé par la loi que le lieu de travail soit indiqué dans le contrat de travail, il est fréquent qu'il y soit déterminé. On distingue le cas d'un seul ou plusieurs lieux de travail déterminés de celui d'une clause de mobilité permettant à l'employeur de modifier unilatéralement le(s) lieu(x) de travail.

1. Lieu(x) déterminé(s)

Dans ces cas-là, l'employé sait qu'il travaille à ce(s) lieu(x) et pas ailleurs.

Qu'en est-il si son employeur lui demande de changer de lieu(x) ?

- Deux intérêts sont en présence ici :

1. Celui de l'employeur d'obtenir une certaine flexibilité de son employé dans le cadre de son droit de donner des directives sur la façon d'exécuter le travail.
2. Celui de l'employé de pouvoir exécuter le contrat de travail, selon ce qui avait été prévu sans changement notoire unilatéral de la part de l'employeur.

Si un (des) lieu(x) de travail a (ont) été déterminé(s), il faut l'accord du travailleur pour pouvoir le(s) modifier, parce qu'il s'agit d'une modification d'une clause du contrat qui ne peut être opérée unilatéralement (et doit donc se faire par le biais d'un congé-modification respectant le délai de congé contractuel ou – à défaut - légal).

On peut toutefois attendre du travailleur qu'il fasse preuve d'une certaine souplesse dans le cadre de son devoir de fidélité. Ainsi si le lieu de travail est modifié pour être déplacé à un lieu qui n'est pas plus éloigné du domicile du collaborateur, on pourra attendre de ce dernier qu'il l'accepte tacitement.

2. Clause de mobilité

On met au contrat une clause de mobilité qui permet à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat en changeant le(s) lieu(x) de travail.

La situation est ici assez délicate, notamment dans le cas où le changement de lieu de travail occasionne plus de temps de parcours pour aller travailler. Le changement doit être acceptable pour le travailleur.

Ainsi, pour Wyler¹, « la faculté donnée contractuellement par un travailleur à son employeur de l'affecter à n'importe quelle succursale du groupe de l'employeur n'est pas compatible avec l'art 27 al. 2 CC, disposition qui prévoit que *nul ne peut aliéner sa liberté, ni s'en interdire l'usage dans une mesure contraire aux lois et aux mœurs*. C'est au regard des circonstances concrètes de la nouvelle affectation, de sa durée et de ses implications que la validité de la directive sera appréciée ». Pour la définition des limites, les auteurs divergent dans leurs opinions. Wyler estime que « les instructions qui contraignent le travailleur à emprunter les transports publics pour se rendre à son lieu de travail avec un parcours d'une heure à une heure et demie, accompagné même d'un transbordement, n'apparaissent pas à ce point pénible que l'on ne puisse ne l'exiger du travailleur ».

¹ WYLER Rémy, *Droit du travail*, Stämpfli Editions SA Berne, 2008, p. 135

Duc et Subilia² ne partagent pas cet avis : « Le temps de parcours peut jouer un rôle crucial dans le choix d'un emploi, notamment pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales et devant combiner parfois à dix minutes près les horaires de travail et ceux d'école ou de crèche. Quant aux frais de parcours – qui ne sont pas à la charge de l'employeur – ils jouent également un rôle dans l'appréciation par le travailleur de l'intérêt économique à accepter un emploi ».

La aussi, si elle est notoire, la modification ne pourra se faire que par le biais d'un congé-modification.

3. Le temps de travail et les frais de parcours

a) Le temps de travail

Ne compte pas comme temps de travail le temps que met le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Par contre si le travailleur voyage dans le cadre de l'exécution de son contrat, ce temps est compté comme temps de travail. Par exemple, le monteur qui est appelé à accomplir des missions avec son automobile dans toute la Suisse fait ces déplacements dans le cadre de son travail et ils en font partie intégrante. Par conséquent, les temps de trajet accomplis par ce monteur doivent être considérés, du point de vue juridique, comme travail (JU-TRAV 1987 p.9).

b) Les frais

Les articles 327a et suivants du CO règlent la question des frais. Le principe général veut que l'employeur rembourse à l'employé tous les frais imposés par l'exécution de son travail. L'art 327a al. 3 précise que les accords en vertu des quels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

Ainsi les frais de parcours entre le(s) lieu(x) de travail convenu(s) contractuellement et d'autres lieux de travail sur lesquels est envoyé l'employé sont à la charge de l'employeur.

Droit RH Sàrl – 08.06.2012

² DUC Jean-Louis, SUBILIA Olivier, *Droit du travail*, Editions Bis et Ter SNC, Lausanne 2010, p. 149