Textes de loi et références

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

Imprimé par nos soins

Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Mon Entreprise déménage … Dois-je suivre ?

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Militant et plus

Vérifié le 5 février 2022

Le salarié ne peut pas refuser un changement de lieu de travail s'il se trouve dans l'un des 2 cas suivants :

Le changement s'effectue dans le même secteur géographique que celui prévu au contrat de travail
Le salarié a signé une clause de mobilité
Dans les autres cas, l'accord du salarié est nécessaire.

La notion de secteur géographique n'est pas strictement déterminée. Elle concerne souvent le bassin d'emploi.

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

- Distance entre le site initial et le nouveau site
- Accès aux transports collectifs
- Allongement de la durée de temps de trajet

Même secteur géographique

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

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

S'il refuse de changer de lieu de travail, il peut être licencié pour motif personnel.

En dehors du secteur

Le contrat de travail prévoit une clause de mobilité

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 clause doit délimiter la zone précise où la mutation peut être envisagée (département, région, France entière).

Le refus du salarié justifie un licenciement pour motif personnel.

Le contrat n'en prévoit pas

Le salarié ne peut pas être contraint de suivre l'entreprise qui l'emploie.

L'accord du salarié est 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 la modification du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

Attention : le salarié est considéré comme ayant accepté la modification s'il n'a pas répondu dans le délai.