



# CALENDRIER DE L'AVENT

*Droit social*



13



Marie-Véronique Lumeau  
[mvlumeau@woogassocies.com](mailto:mvlumeau@woogassocies.com)  
Tel : 01 44 69 25 50



# JOUR N°13- QUAND LE LIEU DE TRAVAIL DEVIENT-IL VRAIMENT... CONTRACTUEL ?

Une agente de service travaille sur un site de nettoyage industriel. En 2022, un avenant modifie uniquement sa durée hebdomadaire... mais reprend l'adresse habituelle du lieu de travail. Plus tard, l'employeur propose de nouveaux avenants pour l'affecter sur d'autres sites.

Elle refuse : pour elle, le lieu de travail mentionné dans l'avenant est contractuel, donc intangible. La Cour d'appel la suit.

**Question du jour :** mentionner une adresse dans un avenant suffit-il à figer le lieu de travail ?

**Réponse de la Cour :** non... sauf clause d'exclusivité !

La Cour de cassation rappelle que la mention du lieu de travail a une **simple valeur informative**, sauf si le contrat ou l'avenant prévoit **clairement et explicitement** que le salarié travaillera **exclusivement** dans ce lieu (Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 23-21.593).

Sans cette clause d'exclusivité :

- l'adresse indiquée n'est pas contractuelle,
- elle ne limite pas le pouvoir de direction,
- et le salarié ne peut s'opposer à un changement de site (tant qu'il reste dans le même secteur géographique).



**En résumé : sans exclusivité écrite noir sur blanc, le lieu de travail n'est jamais figé.**



**Le + de l'avocat :** avant de modifier une affectation, vérifiez toujours comment est rédigée la clause de lieu de travail. Cela évite bien des litiges... et des mauvaises surprises sous le sapin.