



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## LE DÉMÉNAGEMENT DES TRAVAILLEURS

---

*Le thème du changement de siège des travailleurs est très sérieux et il implique les familles, avant les raisons d'entreprise. Voyons comment et quand il peut être émis et quand il ne peut pas.*

---

di **Teresa Piccirillo**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO  
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile  
**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Venerdì 20 Maggio 2016

Le **déménagement du travailleur** consiste en un déplacement **définitif** de l'employé sans limitation de durée d'un siège à l'autre <sup>[1]</sup>, contrairement au "**détachement**" qui consiste en un déplacement temporaire.

Le déménagement des travailleurs est rigoureusement réglementé par la loi <sup>[2]</sup>. Plus particulièrement, on dispose que le déplacement peut être mis en oeuvre seulement s'il y a des "raisons techniques d'organisation ou de production".

Donc les déménagements doivent être justifiés par des **raisons techniques, d'organisation et de production** et ils doivent avoir lieu d'une unité de production à l'autre **dans la même entreprise**. En d'autres termes, le déménagement suppose que l'employeur ne change pas avec le changement du lieu de travail. Cela le distingue par le détachement, où le travailleur agit avec un employeur différent.

Selon la jurisprudence un employé peut être déménagé seulement à condition que l'entreprise soit présente et qu'elle puisse démontrer les hypothèses suivantes:

- l'impossibilité et/ou l'inutilité de l'emploi du travailleur dans le siège d'origine;
- La nécessité et/ou l'opportunité de la présence du professionnalisme du travailleur dans le siège de destination;
- Le caractère sérieux et raisonnable qui a fait choisir ce travailleur et non des autres,

Afin de vérifier que la décision de l'entreprise soit correcte avec l'analyse de la légitimité du déménagement, il faut s'arrêter à la constatation de la subsistance de ces raisons techniques, d'organisation et de production, et on ne peut pas contrôler le choix de l'employeur et ses solutions organisationnelles possibles, si elles sont liées à un employé ou à un autre, c'est-à-dire à tel domaine ou l'autre.

En d'autres termes, on ne peut pas mettre en question la préférence de l'entreprise pour un certain type d'organisation, mais seulement si les raisons techniques, d'organisation et de production existent.

La Jurisprudence a identifié **d'autres limites** que celles légales. Les principales sont:

- les raisons du déménagement doivent exister au moment où il est établi et non après;

- les raisons du déménagement doivent être objectives. Les choix opérés comme sanctions disciplinaires ne s'appliquent pas, sauf si la conduite de l'employé ne renforce pas les raisons d'organisation et de production qui valident le déménagement (par exemple, pour une incompatibilité avec des collègues qui causent un dommage productif ou organisationnel);
- il doit exister un lien de causalité entre les raisons d'organisation et le travailleur déménagé;
- le déménagement doit être destiné à un meilleur fonctionnement de l'entreprise et il doit être lié aux particulières aptitudes du travailleur à jouer son nouveau emploi.

La négociation collective peut aussi établir des limitations (intégrées dans les C.C.N.L.) au pouvoir de l'employeur de disposer les déménagements qui peuvent concerner tous les employés ou seulement certaines catégories.

Par exemple, les déménagements causés par l'ouverture d'une nouvelle filiale, par des exigences d'augmentation du personnel dans le lieu de destination et par l'exigence de fermeture des ateliers sont légitimes, mais les déménagements **pour une augmentation temporaire d'activité** sont **illégaux**.

En outre, si un C.C.N.L. soumet la légitimité d'un déménagement même à l'évaluation des **exigences des membres de la famille** du travailleur, comme souvent, cette disposition constitue un facteur dont l'employeur doit tenir compte.

Toutes ces raisons doivent être portées à la connaissance de l'employé **par écrit**, au moins en synthèse, avant le déménagement. On estime qu'**un délai approprié** soit un délai de **préavis** afin d'informer à temps le travailleur au déménagement.

Si la lettre ne comprend pas l'indication des raisons et des motifs, le travailleur a droit à les demander clairement.

En l'absence des conditions susmentionnées, le déménagement peut être illégal et il peut être annulé par le juge du travail, auquel l'intéressé doit se référer s'il pense de s'opposer.

La loi <sup>131</sup> a introduit **des délais de forclusion** pour l'appel de cette mesure avec qui l'employeur dispose le déménagement de l'employé d'une siège à l'autre (**60 jours**).

En d'autres termes, à l'expiration des 60 jours du déménagement, la mesure de l'entreprise devient définitive et elle ne peut plus être contestée, nulle part.

Le travailleur qui s'oppose au déménagement parce qu'il est selon lui illégale, peut aussi se refuser de se conformer (l'exception de manquement <sup>14)</sup>), mais il ne peut pas se refuser de donner son contrat de travail à l'entreprise, bien sûr dans le siège d'origine.

En revanche, si l'employé se conforme, si la mesure est déclarée illégale, l'entreprise devra réparer les dommages causés par le déménagement du travailleur et de sa famille.

---