



Travail longue distance

Par Darakhan

Bonjour,

Je suis actuellement embauché en CDI en tant que cadre dans une entreprise de prestation à Versailles. J'ai déménager à Grenoble, au cours d'une mission que je pouvais faire en 100% télétravail. Après avoir acheté un appartement sur Grenoble, ma mission va se terminer et mon employeur m'impose de revenir au moins 4 jours par semaine sur Versailles.

Je souhaiterait savoir si j'ai le droit de refuser ces déplacements forcés ou non ?

Aussi, Est-ce que mon employeur devra me rembourser les frais de déplacements ou est-ce à son bon vouloir ?

Cordialement,

Par Isadore

Bonjour,

Si votre contrat de travail ne prévoit pas que vous pouvez télétravailler à temps plein, votre employeur peut parfaitement exiger que vous soyez présent 4 jours par semaine sur votre lieu de travail actuel.

Il faut relire votre contrat de travail et l'éventuel accord d'entreprise sur le télétravail.

Est-ce que mon employeur devra me rembourser les frais de déplacements ou est-ce à son bon vouloir ?

Sauf accord d'entreprise ou contrat de travail disant le contraire, les frais de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel sont à la charge du salarié.

L'employeur n'est tenu que de rembourser la moitié d'un abonnement de transports publics : métro, bus, location de vélo...

[url=<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846
[/url]

Pour dire les choses brutalement, vous avez choisi de vous éloigner, vous assumez.

Par kang74

Bonjour

Pire, l'éloignement de son lieu de travail défini par contrat peut être motif à licenciement.

Comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes, cette distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code. Les premiers juges ont également, à juste titre, rappelé que l'employeur est tenu de veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle dans le cadre de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis.

Alors que l'employeur justifie lui avoir demandé de régulariser sa situation pour le 30 mai 2019, M. G a maintenu son domicile en Bretagne. Enfin, aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié.

La faute reprochée à M. G est par conséquent établie. Elle constitue une cause réelle et sérieuse de son licenciement, de sorte que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire au titre de l'article L.1235-3 du code du travail.