



DEMENAGEMENT SOCIETE + TÉLÉTRAVAIL

Par Malloola

Bonjour à tous,

J'ai plusieurs questions à vous poser ici au vu de ma situation.

Tout d'abord cela fait quasiment 4 ans que je suis dans cette société en CDI située à la base à 20mn voir 30mn maximum en temps de trajet en transport en commun de mon domicile et à moins de 10km, dans la même ville. Cette dernière a déménagé à près de 30km, dans une autre ville (toujours dans le même département) ce qui rallonge mon temps de trajet au réel à 1h45 le matin et le soir soit près de 3h30 par jours, en transport en commun. Cela sous entend aussi que je dois me lever à 5h tous les matins (contre 7h avant) et rentrer au minimum le soir à 19h30 (contre 18h00)

De plus il y a une augmentation de 500? par an (déduction faite de la prise en charge de l'abonnement par l'employeur sur la base de 50%) à ma charge pour le déplacement (car je dois prendre plusieurs transports pour y aller) Sur mon contrat de travail il est bien mentionné la clause de mobilité que j'ai bien entendu signé.

Le déménagement a eu lieu il y a des mois, et on me donne jusqu'en Janvier pour que je, et je cite : " prenne mes dispositions"

Mon employeur m'a demandé clairement de passer mon permis de conduire mais même cela engendrera une modification de ma vie personnelle qui plus est financière car l'inscription au permis, l'achat d'un véhicule, assurance, essence, frais de parking (stationnement en centre ville..) engendre un coût conséquent que je dois absorber en totalité, et qui n'étaient pas d'actualité il y a 4 ans quand j'ai postulé. Je leur ai indiqué que même si j'avais eu mon permis je n'aurai pas eu de véhicule personnel.

Aussi une journée de présentielle m'a été accordée + remboursement à 100% des frais de trajet pour 4 déplacements par mois (1 jour/ semaine) du temps que je "prenne mes dispositions" mais cet accord prend fin en Janvier.

Voici mes questions pour cette partie :

Est ce que mon employeur peut m'obliger à venir travailler dans ses conditions qui me sont imposées ? A savoir : passage du permis, achat d'un véhicule ou augmentation de mon temps de trajet très significatif (Avant 1h par jour contre 3h30 actuellement) + les 500? à ma charge de frais annuel de transport

Je ne sais pas comment aborder une négociation qui pourrait tendre à maintenir cet accord d'une journée de présentielle + la prise en charge à 100% des frais de trajet?

Et ce afin qu'il n'y ait aucune modification de ma vie personnelle

Aussi et autre partie, j'ai déposé des jours de congès du lundi au jeudi pour une reprise le vendredi. Ma responsable m'a demandé de venir travailler le vendredi car je serai en CP le jour de mon présentiel obligatoire. A t elle le droit ?

Dans ce qui a été conclu, il a été défini par le service RH une journée fixée dans la semaine qui est le mercredi. Sans avoir mentionné que cette journée pouvait être modulable au besoin et/ou en cas de CP.

Mille merci de m'avoir lu et milles excuses que cela soit aussi long, mais j'ai cru comprendre qu'en droit du travail (et ailleurs...!) Le diable se loge dans les détails.

Merci également de votre précieuse aide !!!

Par kang74

Bonjour

On va faire simple .

Vous avez signé un contrat de travail, peut être un avenant après dont je ne connais pas le cadre
Par de là la seule chose que votre employeur peut vous imposer, c'est de respecter le cadre de ce contrat de travail.
Il n'a pas le droit de vous imposer de prendre votre voiture personnelle mais il n'a aucune obligation de faire plus que ce que lui impose le cadre légal et il semble, que quand même, il vous a accordé temporairement plus pour vous organiser .
Par de là, si suite au déménagement de l'entreprise , vous ne respectez plus le contrat de travail,il y a des conséquences comme un licenciement pour causes réelles et sérieuses

Par Malloola

Bonjour

Il n'y a pas eu de signature d'avenant mais un simple mail reprenant un accord : 1 jours de présentielle + remboursement a 100% frais de trajet.

Bon je viens de vérifier sur Google et d'après ce que j'ai lu :
La Cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises que le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat dès lors qu'il implique un bouleversement significatif des conditions de vie du salarié,ce qui est mon cas en l'espèce.
« Le changement du lieu de travail constitue une modification du contrat lorsque le nouveau lieu est situé hors du secteur géographique dans lequel s'exerçait jusque-là l'activité du salarié. »
? Cass. soc., 12 février 2003, n° 01-42.355
Dans cette affaire, la salariée refusait une mutation impliquant un allongement du temps de trajet de 30 à 90 minutes, sans solution alternative raisonnable. Les juges ont donné raison à la salariée : le changement de site entraînait une modification substantielle de ses conditions de vie, donc une modification du contrat nécessitant son accord.

Pensez vous que je puisse utiliser cette jurisprudence pour faire valoir mes droits mais également pour point de négociation ?

Par kang74

Vous avez posé la question à une IA ; non ?
Parce que la jurisprudence citée ne parle pas du tout de cela .

Sans clause de mobilité , le fait de déplacer l'entreprise dans le même bassin d'emploi n'est pas une modification de contrat de travail .
[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1918]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1918[url]

Et votre contrat de travail prévoit une clause de mobilité .

Enfin non, un bouleversement significatif dans vos conditions de vie, c'est si vous avez des obligations familiales qui sont bouleversées (aide familial de parents âgés, parent d'enfant handicapé, mère célibataire) et cela évite le licenciement pour faute GRAVE .
Le fait d'avoir plus de trajet car l'entreprise déménage , ce n'est pas un bouleversement significatif de votre vie de famille : c'est juste la conséquence du déménagement qui touche tous les employés en fait .

Donc vous devez travailler comme votre contrat l'exige et votre refus peut à minima être une cause réelle et sérieuse de licenciement .
Pour faute grave au pire puisque vous avez une clause de mobilité, vous avez eu du temps et des avantages pour vous organiser ...

Bien évidemment, vous pouvez faire étudier votre contrat, dont je ne dispose pas, à un avocat, puisque c'est uniquement sur cela qu'on peut avoir un avis éclairé .

Par Malloola

Euh non non pas d'IA, car comme indiqué j'ai tapoter dans Google. Pourquoi avoir poser cette question ? J'aime bien votre manière de m'interroger (ou de douter..) car cela induit en quelques sortes la réponse que vous attendez...

C'est ici que j'ai trouvé :
<https://bring4you.com/blog/2025/09/30/les-droits-du-salarie-lors-dun-demenagement-dentreprise/#:~:text=Le%20change ment%20est%20alors%20une,significativement%20le%20temps%20de%20trajet>

Voilà ce que je n'ai pas copié dans post précédent issu du lien ci dessus :

La notion de ?secteur géographique? n'est pas définie dans le Code du travail. Ce sont les juges qui en évaluent la portée au cas par cas, en fonction de :

La distance kilométrique
Le temps de trajet
L'accessibilité par les transports
La situation familiale du salarié

La Cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises que le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat dès lors qu'il implique un bouleversement significatif des conditions de vie du salarié.

« Le changement du lieu de travail constitue une modification du contrat lorsque le nouveau lieu est situé hors du secteur géographique dans lequel s'exerçait jusque-là l'activité du salarié. »

? Cass. soc., 12 février 2003, n° 01-42.355

Dans cette affaire, la salariée refusait une mutation impliquant un allongement du temps de trajet de 30 à 90 minutes, sans solution alternative raisonnable. Les juges ont donné raison à la salariée : le changement de site entraînait une modification substantielle de ses conditions de vie, donc une modification du contrat nécessitant son accord.

Donc mon temps de trajet a été allongé de 1h par jour a pres de 3h30 par jour. Je ne rentre pas dans ce cas de figure alors ?

Est ce que vous avez des textes qui soutient vos dires Kang74?

J'aurai besoin d'autres avis et conseils please !

Merci a tous !

Par kang74

Allez jusqu'au bout de la page que vous étudiez (qui n'est pas un site spécialisé d'avocat, et encore moins un site institutionnel que je vous ai donné en lien) :

Cas particuliers à connaître

Mobilité prévue dans le contrat : si votre contrat mentionne une clause de mobilité, vous ne pouvez pas refuser un déménagement dans cette zone, sauf abus manifeste.

Convention collective : certaines CCN prévoient des compensations ou un délai minimum de prévenance (ex : Syntec, BTP?)

Déménagement temporaire (travaux, sous-location) : généralement accepté sans modification de contrat, mais avec encadrement RH

[url=https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1918]https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1918[/url]

Vous avez une clause de mobilité !!

car cela induit en quelques sortes la réponse que vous attendez...

Ben j'attends rien, moi , je prends juste le temps de vous répondre .

La réponse basée effectivement sur des jurisprudences, ne fait pas votre affaire et j'en suis désolée .

Vous pouvez voir un avocat, qui sera ravi de sortir les jurisprudences que vous souhaitez étant payé à l'heure .

Par Malloola

Je tiens juste a rajouter que j'arrive effectivement à quantifier le bouleversement significatif des conditions de vie du

salarié

- temps de trajet plus long = moins de temps pour ma vie privée a savoir loisir personel et vie sociale (sports, sorties etc), arriver a 19h30 chez soi pour se réveiller 9h plus tard afin d'aller travailler je pense que ca réduit drastiquement ma qualité de vie.

- coûts supplémentaires au frais de trajet non négligeable

- sans compter la fatigue et surmenage qui peut etre évoquer mais non quantifiable malheureusement

Ces choses là n'étaient pas d'actualité durant 4 ans mais maintenant je dois semble t il faire un sacrifice de vie et financier pour aller travailler ?

Je veux convaincre personne mais juste avoir de bon conseil en droit du travail et si possible avec des textes de loi afin que je puisse m'orienter vers la bonne voie pour négocier.

Merci encore

Par kang74

Je vous encourage à lire et à comprendre cet arrêt ou une mère de famille mariée de deux ados s'est vue mutée à 400 km pour bien comprendre qu'avec une clause de mobilité litigieuse en plus, la conséquence c'est un licenciement . Pour faute grave ou cause réelle ou sérieuse, la négo se joue la dessus .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036648821/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036648821/[/url]

Par hideo

bonsoir,

Pouvez vous nous recopier exactement votre clause de mobilité .

J'ai pas mal de JP récentes à ce sujet ,mais rien à voir avec celles de vous avez vu sur internet où l'on trouve tout et son contraire surtout avec l' IA ;

Cordialement

Par Henriri

Hello !

Malloola concernant vos différentes questions :

- Droit de votre employeur de vous imposer de passer le permis de conduire et d'acheter un véhicule... : non il ne peut absolument rien vous imposer de tel.

- Nécessité de décaler le jour de résidentiel convenu si vous posez qq jours de congé au cours d'une semaine... : votre télétravail 4 jours par semaine étant un arrangement* personnel temporaire et l'employeur ayant toujours le droit d'accepter ou de refuser les dates de tel congé, en pratique vous n'avez pas vraiment d'autre option que d'accepter de déplacer alors ce jour dans cette semaine.

* mais existe-il un accord d'entreprise sur le télétravail dans votre entreprise ?

- Négocier le maintien de 4 jours de télétravail par semaine + la prise en charge à 100% des frais de trajet... : votre employeur n'ayant aucune obligation du genre à vous de trouver les bons arguments personnels (non juridiques) pour cette négociation manifestement contraire aux attentes de votre employeur.

Reste l'application de la clause de mobilité de votre contrat de travail (dont vous ne donnez pas la formulation). Si vous ne l'appliquez pas pour vous rendre et travailler dans la nouvelle localisation de votre entreprise comme vous le faisiez dans l'ancienne localisation alors vous vous mettez en défaut (même si je comprends bien les difficultés qui se posent à vous). Dans ce cas votre employeur sera en droit d'en tirer les conséquences (sanction, licenciement... cf d'autres intervenants).

Remarque / page internet sur laquelle vous vous basez pour avancer votre bouleversement significatif des conditions de vie de salarié : relisez bien le "Tableau récapitulatif" qu'elle comporte. Vous êtes dans le cas de la 3ème ligne, celle de la présence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail qui induit que vous n'avez pas à être d'accord sur

votre nouveau lieu de travail que votre employeur peut vous imposer dans les limites de votre clause de mobilité.

Relisez bien aussi le premier alinéa du paragraphe "Cas particuliers à connaître" qui dit "Mobilité prévue dans le contrat : si votre contrat mentionne une clause de mobilité, vous ne pouvez pas refuser un déménagement dans cette zone, sauf abus manifeste."

A mon avis si vous ne vous adaptez pas à votre nouveau lieu de travail la seule porte de sortie est de demander une rupture conventionnelle à votre employeur (il peut refuser) pour chercher un nouveau emploi à proximité de chez vous.

A+

Par janus2

Bonjour,

Si j'ai bien suivi, votre entreprise s'est éloignée de 20km, on peut donc en conclure qu'elle reste dans le même secteur d'emploi. Donc même sans clause de mobilité, je ne pense pas que vous auriez pu refuser ce déménagement.

Je suis dans le même cas, j'ai volontairement acheté ma maison à 5 minutes de mon entreprise et un jour, cette entreprise a déménagé 30km plus loin. Je sais que cela ne fait pas plaisir, mais il n'y a rien à faire, même sans clause de mobilité (je n'en avais pas).