

La Loi autorise les salariés à déménager dans des régions éloignées de leur bureau

Face à la multiplication des confinements, nombre de salariés ont trouvé asile dans d'autres régions pour améliorer leur qualité de vie et leur environnement. Mais à l'heure du retour au bureau, certains d'entre eux ne veulent plus revenir et ont décidé de poser définitivement leur valise loin de leur emploi. Mais est-ce vraiment légal ? Olivier Vasset, avocat associé au département droit social de Baker McKenzie, décrypte pour Maddyness, les droits et devoirs des salariés et des employeurs en la matière.

Temps de lecture : minute

16 juin 2021

Selon une étude menée en mai et juin 2021 par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), "30 % des répondants nous disent être confrontés à des demandes de salariés qui ont déménagé, vendu leur maison ou qui envisagent de déménager et veulent voir comment ils vont pouvoir travailler, ce qui n'arrivait pas avant" , confie Audrey Richard à nos collègues de Challenges. S'il s'avère difficile de quantifier le nombre exact de salariés qui ont décidé de quitter les grandes villes pour des régions plus paisibles, leur existence est bien réelle et pose des questions d'un point de vue juridique comme la légalité d'une telle action.

La charge de la preuve incombe à

l'employeur

Tant que nous sommes dans le cadre de l'état d'urgence où le télétravail à temps complet est "encouragé" par le gouvernement, les implications du déménagement de quelques salariés loin de leur région de travail ne sont pas encore visibles. Mais après le 30 juin 2021, l'interrogation sur ce cas de figure deviendra une réalité. *"Ce n'est pas une question théorique, confirme Olivier Vasset, mais un cas très pratique"* qui pourrait engendrer quelques affaires devant les Prud'Hommes.



À lire aussi

7 startups qui aident les entreprises et leurs salariés à mieux vivre le télétravail

"D'un point de vue juridique, le salarié est libre d'habiter où il le souhaite, excepté pour des professions qui requièrent une présence proche du lieu de travail comme les pompiers ou les agents de sécurité, par exemple" , détaille-t-il. Ce qui ne représente pas la majorité des cas. L'associé de Baker McKenzie va même plus loin, précisant que *"l'inclusion d'une telle clause dans le contrat de travail n'est pas toujours valable"* . Pour obliger son employé à revenir se domicilier près de son lieu de travail,

l'employeur devra prouver que le salarié ne remplit pas ses obligations. Ce qui pourrait se traduire par une incapacité à être à l'heure aux réunions au bureau, à pouvoir rester tard le soir si le métier le requiert ou par la constatation d'une baisse de la motivation. Mais avant de pouvoir licencier son salarié pour abandon de poste et donc faute grave, *"l'employeur devra apporter les preuves de cette baisse de performance, précise Maître Vasset, ce qui n'est pas aisé"* .

Légalement, la maison deviendra un bureau

Une autre question va également se poser pour Olivier Vasset, celle de l'imposition du télétravail à temps complet. Certaines entreprises ont complètement délaissé leurs bureaux et leur siège social au cours de l'année précédente, ce qui va poser des questions sur l'acceptation et les conditions de mise en place du télétravail. Or, *"un employeur ne peut pas imposer le télétravail à temps complet s'il n'est pas inscrit dès le départ dans le contrat de travail"* , développe t-il. Et dans le cas où les employés accepteraient ce nouveau cadre de travail, plusieurs questions sont à considérer, comme la prise en charge de certains frais : électricité, box Internet, aménagement d'un espace de travail ou encore ticket restaurant.

Dans ce dernier cas, *"plusieurs décisions contradictoires ont déjà été rendues par les Prud'Hommes au cours de l'année qui vient de s'écouler"* , souligne l'expert. Dans ce nouveau cadre, les salariés ne sont pas à l'abri, par exemple, de devoir prendre une assurance multirisque. *"Si vous vous cassez une jambe en montant dans votre bureau chez vous , est-ce un accident du travail ? Selon le du Code du travail, 'l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail' "* .

En réalité, ces discussions seront probablement menées avec les

syndicats au niveau des branches. *"Dans le cadre de la convention collective Syntec - qui couvre environ 10 % des salariés en France - , un accord de branche pourrait également être pris"* , estime Olivier Vasset. En attendant, les conditions de mise en place du télétravail dans l'entreprise seront à la libre appréciation de l'employeur à dater du 30 juin 2021.

Article écrit par Anne Taffin