

Fiche pratique 15 > Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

16.1 - Ordre de mission

Avant le départ en déplacement : Etablissement d'un ordre de mission avec les conditions de réalisation de la prestation de travail du salarié

Lorsque les fonctions exercées conduisent à effectuer des déplacements multiples sur différents sites au sein d'une même journée : l'ordre de mission peut être permanent

16.2 - Frais de déplacement

Remboursement des frais de déplacement : frais de transport, hébergement et restauration

Si ordre de mission : frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

Les frais de déplacement sont suspendus dans les cas suivants :

- Jours de repos
- Séjours de détente
- Absences pour élections
- Convenances personnelles
- Périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire
- Maladie qui entraîne le retour du salarié chez lui ou à son hospitalisation

A savoir : avec l'accord préalable de l'employeur, les frais qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés.

16.3 - Moyens de transport

Déplacements professionnels :

- Avion, train, bateau
- Transport personnel du salarié à condition qu'il soit d'usage professionnel + accord écrit entre employeur et salarié

Utilisation du véhicule personnel : le remboursement des frais tient compte de l'amortissement du véhicule, frais de garage, réparation et entretien, frais d'assurance, et éventuellement taxes sur le véhicule

Le salarié doit posséder les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis et certificat d'immatriculation).

Il doit être couvert par une assurance sur la responsabilité civile « affaires, déplacements professionnels » et responsabilité civile employeur.

Le salarié doit avertir son employeur en cas de modification ultérieure de sa situation concernant l'ensemble de ces obligations.

Par exemple : suspension de permis

16.4 - Voyage de détente

En cas de déplacements occasionnels de longue durée d'au moins 1 mois consécutif, le salarié se voit accorder un certain nombre de voyages aller et retours sous certaines conditions, définies dans l'ordre de mission, fixées par accord d'entreprise, par décision unilatérale de l'employeur ou par un usage de l'entreprise.

Principe : Voyage effectués les jours non ouvrés (samedi, dimanche)

Exception : si impossibilité pour le salarié de disposer de 24 heures dans sa famille ou au minimum 48 heures s'il est question d'un voyage qui a lieu tous les mois, le salarié peut prolonger son séjour pour disposer de 24 ou 48 heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû.

16.5 - Evènements en cours de déplacement

Cas des élections :

Si impossibilité de voter par correspondance ou de manière électronique pour les élections professionnelles, ou de voter par procuration pour les autres élections : autorisation d'absence accordée à la demande du salarié

Ce voyage compte comme un voyage de détente.

Cas des congés payés en cours de déplacement :

Il s'agit du salarié qui souhaite rejoindre sa résidence habituelle avant son départ en congé.

Ce voyage est traité comme un voyage de détente.

Cas de maladie, accident ou décès en cours de déplacement :

En cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à supporter de charges supplémentaires à celles qu'il devrait s'il n'était pas en déplacement.

16.6 - Mobilité géographique

Le lieu de travail est une mention informative du contrat de travail. Il peut être modifié sans l'accord du salarié dès lors que la modification intervient au sein du même secteur géographique ou en présence d'une clause de mobilité.

En dehors de ces 2 cas, la modification du lieu de travail constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

En application d'une clause de mobilité :

❖ Définition

C'est une clause par laquelle le salarié s'engage par avance à accepter un changement de son lieu de travail. Elle n'est pas réglementée par le Code du travail.

❖ Conditions d'applicabilité

Une clause prévue par le contrat de travail : La clause doit être écrite dans le contrat de travail. La clause contractuelle de mobilité doit avoir été acceptée par le salarié. Ainsi la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail non signée n'est pas opposable au salarié.

Définition de manière précise de la zone géographique d'application de la clause : La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application (par exemple, la France métropolitaine, une région ou un département).

Cette clause ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée : Cette définition de la zone géographique ne doit pas pouvoir conférer à l'employeur la possibilité d'en étendre unilatéralement la portée.

A été considérée comme licite la clause de mobilité qui couvre l'ensemble du territoire français.

❖ **Conditions de mise en œuvre**

La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être conforme à l'intérêt de l'entreprise (délai de prévenance suffisant, bonne foi contractuelle, ne pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale auquel cas, l'atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et être proportionnelle au but recherché etc.)

Mais la violation d'une clause de mobilité par le salarié peut, sans motif légitime du refus de rejoindre sa nouvelle affectation, caractériser une faute grave.

❖ **Conséquences de la modification du lieu de travail : changement de résidence**

Sont à la charge de l'employeur les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le changement de résidence.

Sont à la charge de l'employeur le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de 3 mois de loyer lorsque les délais étaient insuffisants pour qu'il résilie le bail à temps.

❖ **Limites à la clause de mobilité**

Les déplacements occasionnels n'entraînent pas la mise en œuvre de la clause de mobilité. En effet, un salarié qui se déplace de manière occasionnelle en dehors de son secteur géographique habituel ne constitue pas une modification du contrat de travail dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions du salarié le justifie.

Les déplacements exceptionnels doivent être motivés par l'intérêt de l'entreprise et le salarié doit être informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr