Image not found or type unknown

Le libre choix du domicile du salarié peut-il être entravé au nom de la protection de sa santé ?

Jurisprudence publié le **19/04/2022**, vu **773 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié qui choisit de déménager à plusieurs centaines de kilomètres du siège de son entreprise peut être licencié au nom de l'obligation de l'employeur en matière de prévention de la santé et de sécurité des salariés.

Dans cette affaire, un salarié, responsable de support technique, a déménagé en Bretagne, à 450 kilomètres du siège de l'entreprise, situé dans les Yvelines.

L'employeur lui reprochait de ne pas l'avoir informé de ce changement, alors que son contrat de travail fixait son activité au siège de l'entreprise. Il considérait que ce nouveau domicile n'était pas compatible avec son obligation de sécurité en matière de santé des salariés et avec les déplacements professionnels induits par l'activité de l'intéressé. Il lui avait donc demandé de régulariser sa situation et de revenir en région parisienne. Le salarié, ayant refusé d'obtempérer, a été licencié.

Pour le salarié, au contraire, l'employeur était bien informé, comme le traduisent ses bulletins de paie, et cette modification n'a entraîné aucun retard ni aucune demande de prise en charge des frais induits par cette installation en Bretagne. Le salarié indiquait également qu'il passait moins de 17 % de son temps au siège de l'entreprise, le reste constituant des déplacements professionnels. Il se prévalait enfin de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

L'obligation de préservation de la santé du salarié peut prévaloir sur la liberté de choix du domicile

La cour d'appel de Versailles retient l'argument de l'employeur et admet que le salarié a commis une faute en refusant de revenir à proximité du siège social de l'entreprise. Le licenciement est jugé légitime.

Le raisonnement de la cour repose d'abord sur les exigences induites par les articles L 4121-1 et L 4122-1 du Code du travail.

Source : efl.fr

Pour plus d'infos : La convocation à l'entretien préalable de licenciement

Voir aussi notre guide : **Licencier un salarié pour faute**

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Licencier un salarié pour faute
- Sanctionner un salarié
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Rompre un CDD

- Comment se déroule l'entretien préalable de licenciement ?
- Comment notifier un licenciement ?
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences
- Licenciement : préavis obligatoire ?
- Déroulement du préavis de licenciement
- Dispense de préavis de licenciement : dans quels cas ?
- L'indemnité compensatrice de préavis : calcul
- Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?
- Indemnité de licenciement : calcul
- Indemnité compensatrice de congés payés : conditions
- Comment contester un licenciement ?
- Comment résoudre un conflit avec son employeur ?
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés