



Remboursement d'indemnité kilométrique

Par **Highjam**, le 13/12/2012 à 11:54

Bonjour,

je vous fais part de ma situation, salarié d'une petite entreprise en Alsace depuis 2009, je travaillais dans un bâtiment situé dans cette région jusqu'en février de cette année(2012). En février, nous avons déménagé, sans que notre contrat de travail ne soit modifié d'une quelconque manière, nous avons suivi la masse et rejoins le reste des effectifs en Allemagne, faisons de mon poste, poste "fantôme". Le seul document stipulant ce déménagement m'a été remis, lorsque j'avais besoin d'un justificatif pour diminuer mon préavis pour mon contrat de location, sous la forme d'une attestation signé de l'employeur.

A l'heure actuelle je suis en cours de licenciement pour faute grave (hors sujet), ai-je droit, ou puis-je réclamer les indemnités kilométriques concernant le déplacement de mon vrai lieu de travail en Alsace à mon autre lieu de travail en Allemagne?

Merci

Par **P.M.**, le 13/12/2012 à 12:15

Bonjour,

Lors d'une mutation, l'employeur n'est pas formellement obligé de prendre en charge les frais de trajets supplémentaires, reste à savoir s'il ne s'agissait pas d'une modification essentielle du contrat de travail qui aurait dû recueillir votre accord, ce qui semble être le cas...

Par ailleurs, les conditions d'une mutation peuvent être encadrées par la Convention Collective applicable...

Par **Highjam**, le 13/12/2012 à 17:28

Ce n'est pas une mutation à proprement parlé, le nouveau lieu de travail en Allemagne ne dépend absolument pas de la société ou je suis embauché.

Je m'explique, à la base dans le bâtiment où j'étais il y avait deux autres sociétés liées uniquement à la mienne par des conventions de services, or lorsque le personnel des deux autres sociétés s'est vu muté en Allemagne (dans les règles, c'est à dire nouveau contrat et entité juridique physiquement présente la bas), nous avons également suivi. Au niveau légal et au niveau de l'assurance nous couvrant, nous sommes toujours censés travailler dans les

anciens locaux, aucunes modifications n'a été apporté en aval.

En se basant sur ce contexte l'employeur est en tort à mon avis, j'avais un travail je ne voulais pas le perdre, je n'étais pas gourmand, mais la vu que je n'ai plus ce qui me faisait passer outre tout ça, sur quoi pourrais je faire valoir ce manquement flagrant de mon ancien employeur.??

Par **P.M.**, le **13/12/2012** à **17:38**

Alors je ne sais pas comment cela s'appelle et dans ce cas, on ne peut pas parler de déménagement non plus mais il est quand même curieux d'accepter d'aller travailler en Allemagne dans une entreprise avec laquelle vous n'avez aucun lien...

Il faudrait savoir dans ce cas qui vous licencie et si c'est l'entreprise avec qui vous êtes contractuellement lié et dont vous devriez recevoir les bulletins de paie, ce que vous ne précisez pas...

Par **Highjam**, le **13/12/2012** à **17:58**

La société 1 dans laquelle je me trouve, exécute des prestations de services pour la société 2 et 3 dans le même bâtiment A à la base. Le personnel de la société 2 est muté dans le bâtiment B où se trouve la maison mère allemande, le personnel bascule sous cette nouvelle entité avec des contrats allemands. La société 3 ouvre une succursale en Allemagne au même endroit B pour que ses salariés soient aussi là-bas. La société 1 a toujours son siège social en France et n'a pas de présence physique en Allemagne, mais intimement lié nous sommes obligés nous aussi de nous expatrier en Allemagne. La société 1 est comme un département de service de la société 2 et 3 mais n'est en cela lié que par une convention de services.

Par **Highjam**, le **13/12/2012** à **18:06**

La société n'était pas en règle avec le lieu de travail, puisque lors du contrôle fiscal de la maison mère nous ne devions pas trop nous montrer, lors du contrôle de la société 2 et 3 nous ne pouvions pas non plus mettre en avant notre présence en Allemagne, cela a été caché.

Par **P.M.**, le **13/12/2012** à **18:33**

Donc c'est bien ce que je disais, il n'y a pas eu de déménagement de l'employeur mais apparemment du lieu de prestation mais nous n'avons toujours pas de confirmation sur l'émetteur actuel des feuilles de paie...

Par **Highjam**, le **13/12/2012** à **18:55**

l'émetteur des fiches de paies est la société prestatrice c'est à dire la société 1. La société 1 refacture ensuite les salaire à la société 2 et 3 sous forme de prestations.

Par **P.M.**, le **13/12/2012** à **19:08**

Donc apparemment ce sont des déplacements professionnels dont les fais devraient donner lieu à indemnisation ou remboursement et le temps de trajets qui dépasse celui pour vous rendre sur votre lieu de travail habituel devrait faire l'objet d'une contrepartie soit en repos soit financière...

Par **Highjam**, le **13/12/2012** à **19:32**

oui cela peut s'apparenter à des missions ponctuelles (mais qui sont quotidienne du mois de février à aujourd'hui).
A ce jour je suis en période de licenciement pour faute grave avec mise à pied. Puis-je quand même réclamer ces indemnités avant de signer mon solde de tout compte?

Par **P.M.**, le **13/12/2012** à **19:48**

Ce serait étonnant que l'employeur accepte comme ça de vous verser tout cela alors qu'il ne l'a pas fait depuis des mois mais même si vous signez un reçu pour solde de tout compte il peut être dénoncé dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR pour vous permettre d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Highjam**, le **13/12/2012** à **21:24**

Mon travail a la base n a aucun déplacement de prévu. Cette démarche peut elle être fructueuse ou je me fait des films tout éveillé?

Par **P.M.**, le **13/12/2012** à **21:42**

Mais apparemment l'employeur vous a bien demandé de vous rendre sur ce nouveau lieu de travail pour exercer votre mission et si vous n'aviez pas à vous y rendre il aurait dû vous rappeler à l'entreprise...
Par ailleurs, je ne connais pas quel est le motif du licenciement mais il est peut-être fait allusion à ce lieu de travail...

Par **Highjam**, le **14/12/2012** à **14:44**

Le licenciement est dû à une utilisation personnelle de l'outil internet sur ce même lieu de travail.

Si nous devons avoir un contrôle ou si une personne devait nous demander l'objet de notre présence dans ces locaux nous devons répondre que cela était dû à une mission et non pas à une nouvelle "affectation", pour pouvoir couvrir l'employeur.

Par **P.M.**, le **14/12/2012** à **15:36**

Donc l'employeur reconnaît bien que c'était votre lieu de travail mais sans pouvoir y être embauché, il aurait d'ailleurs fallu que vous ayez un contrat de travail de droit allemand, donc que vous étiez en mission...

Par **Highjam**, le **14/12/2012** à **15:56**

pour être en règle, oui cela aurait dû se passer de cette manière, de ce fait on peut imputer ce nouveau lieu de travail à une mission longue durée vu qu'aucun contrat ni aucun avenant n'a été fait.

L'employeur n'est de toute façon en règle concernant la législation sur notre présence en Allemagne, surtout si quelque chose nous était arrivé sur le site.