



CHANTAGE VIA CDI DE CHANTIER

Par **anonyme007**, le **28/10/2012** à **21:25**

Bonjour,

Je suis embauché par une entreprise de prestation de bureau d'études par un contrat de chantier, actuellement je suis sur le 4ème chantier consécutif.

Je parcours en moyenne 150km A/R pour me rendre sur le chantier (dans mon cas c'est le bureau d'études du client).

Mon employeur a dirigé et diffusé une grille de remboursement des trajets en y décrivant les avantages (prime repas, Grand déplacement, frais kilométriques ...).

Or, mon employeur m'a toujours fait un chantage qui est le suivant :

Sachant que mon chantier se situe à 75km de chez moi, et que mon entreprise de rattachement se situe 2km plus loin, l'employeur me demande de ne pas rédiger ma note de frais de manière normale (en appliquant les barèmes de l'entreprise), mais de demander un forfait qui correspond à la 1/2 d'une note de frais normale, un forfait sur lequel je n'ai jamais été d'accord.

En entendant mon refus, il me menace d'arrêter mon chantier actuel si je réclame mes droits, et de me mettre sur une mission interne, ce qui engendrerait la perte de tout droit au remboursement de déplacement (selon mon employeur).

Face à ce chantage je me tourne vers la toile dans l'espoir que ça cesse et enfin fermer l'œil le soir.

Ma question est la suivante : Mon employeur a-t-il le droit d'arrêter mon chantier pour me mettre sur un chantier interne ?

Que dois-je faire face à son chantage ?

Puis-je considérer une mission dans le lieu de rattachement en tant que chantier et donc réclamer mes indemnités de déplacement ?

J'ai fortement besoin d'une aide, car la pression est énorme, j'ai un enfant en bas âge et une femme qui est encore étudiante, et j'ai absolument pas le droit de me laisser faire.

Aidez moi SVP avant que les idées noires me traversent l'esprit.

Bien cordialement. et merci par avance.

Par **P.M.**, le **29/10/2012** à **10:25**

Bonjour,

Il conviendrait de faire examiner les dispositions du contrat de travail car a priori, si vous n'êtes pas salarié sédentaire, peu importe que la mission soit exécutée dans les locaux de l'employeur...