



Demande de déplacements fréquents

Par **Aris**, le **06/10/2015** à **21:46**

Bonjour,

Je suis ingénieur sytème et réseaux, cadre catégorie 9, travaillant sous la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Il a 2 semaines, on m'a signifié le fait que je devrais effectuer des déplacements d'une semaine à raison d'une fois par mois pour installer des équipements chez des clients, et ce un peu partout en France.

En 3 ans, je n'ai jamais effectué le moindre déplacement, et ai toujours travaillé dans les locaux de mon entreprise.

Mon contrat prévoit ceci :

"Le lieu d'exécution du contrat est fixé au (adresse de l'entreprise). Si l'intérêt de son fonctionnement l'exige, la société pourra à tout moment, affecter le salarié dans tout établissement présent ou futur où elle exerce son activité, du moment que cet établissement est situé à moins de 10 km de Paris. À cet égard, elle en informera le salarié 30 jours à l'avance

Pour son activité, le salarié pourra être amené à voyager internationalement ou en province en France".

Ma convention collective dit cela :

"Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise : le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. À défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement."

Mon entreprise a-t-elle le droit de me demander ces déplacements, sachant qu'ils n'ont jamais fait partie de mon activité, et qu'ils seront récurrents?

Puis-je légalement refuser ces déplacements?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **06/10/2015** à **22:05**

Bonjour,

A mon avis, vous prendriez un risque en refusant catégoriquement ces déplacements professionnels qui sont distincts de la clause de mobilité qui pourrait être critiquée si elle ne situait pas dans le même secteur géographique et même si précédemment vous n'avez pas été amené à en faire...

Par **Aris**, le **07/10/2015** à **19:27**

Merci pour beaucoup pour votre réponses.

J'ai pourtant lu qu'entre un contrat de travail et une convention collective, c'est la convention qui l'emporte, et qui prend le pas sur le contrat.

C'est à dire qu'une convention renforce toujours les droits du salarié.

Dans ce cas la, ne pourrait on pas en déduire que mon contrat est légèrement abusif puisqu'il ne précise rien (en terme de fréquence) quant au déplacements et est extrêmement large par la définition de la zone géographique (france + international)?

Ou tout du moins qu'il aurait du y etre specifié ne serait ce que la possibilité de déplacements fréquents?

Par **P.M.**, le **07/10/2015** à **19:56**

Bonjour,

Ce serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes mais la Convention Collective ne me semble pas être très précise sur les indications que doit comporter le contrat de travail et la notion de fréquence peut être interprétée de différentes manières sachant que la zone géographique ne me paraît pas obligatoire à devoir être mentionnée pour ce qui concerne les déplacements professionnels concernant à une clause de mobilité...

Par **Aris**, le **08/10/2015** à **23:04**

Merci encore à tous pour toutes vos réponses.

J'ajoute ici quelques éléments qui peut etre, auront leur importance.

Les déplacements en question sont en fait du travail en itinérance :

Une semaine en voiture à aller de clients en clients, logement à l'hotel, je dois avancer tout les frais (essence, repas, hotel). J'ajoute donc ici que pour ce poste j'ai toujours été

sédentaire.

N y aurait il pas une distinction entre déplacements (ce que prévoit mon contrat) et travail en itinérance (ce qui m'est demandé)?

S'ajoute a cela le fait que mon contrat soit de type 'cadre au forfait jour', ce qui implique que je suis censé etre totalement indépendant quant à l'oganisation des mes horaires et de mon travail.

La description précise en celle ci :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

C'est a dire ne pas faire partie d'une organisation en équipe, ni meme d'avoir des horaires imposés.

Hors ici, les rendez vous en clientèle me sont imposés et je ferais partie d'une rotation (les membres de l' équipe iront en déplacement d'une semaine chacun leur tours).

Mon responsable me demande déjà quelles seront mes semaines d'indisponibilités sur les prochains mois pour son planning ..

Au risque de complexifier, je fait deja partie d'une autre rotation, sédentaire celle ci, dans laquelle on me demande :

- Une disponibilité mail et téléphonique du matin jusque minuit, du lundi au dimanche
- D'assurer la continuité et le bon fonctionnement d'une technologie complexe, soit en gros des heures de télétravail le soir et le week end.

Tout cela ne fait il pas beaucoup tout de meme selon vous?

Je ne souhaite pas forcement assigner ma société en justice, mais je souhaiterais avoir des éléments qui puissent me permettre de me défendre face à ces demandes de ma hierarchie.

Encore une fois, merci pour vos éventuelles réponses.

Par **P.M.**, le **08/10/2015 à 23:48**

Bonjour,

Il est vrai que ce sont des éléments que vous pourriez faire valoir éventuellement avec l'aide des Représentants du Personnel sans, comme je vous le conseillais refuser catégoriquement pour éviter de prendre un risque...

Vous pourriez aussi en vous appuyant sur la [Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement](#) souligner cette autre définition "Catégorie 9 Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et / ou de

responsabilité"...