Image not found or type unknown

Déplacements hebdomadaires obligatoires ?

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **11:39**

Après 3 CDD, mon patron s'est rendu compte qu'il n'avait pas le choix de me passer en CDI s'il voulait me garder mais il m'impose des déplacements hebdomadaires pour ce nouveau contrat.

Pour reprendre les éléments, il me demande de monter à Guipry tous les lundis afin que là-bas ce soit ouvert 6j/7.
À Guipry, il y a une assistante commerciale en CDI 35h (comme moi à partir du 1er août) et l'assistante commerciale en CDD 35 h qui travaillait là-bas n'a pas été reconduite car à sa place c'est à moi de monter le lundi.
Leurs horaires sont 9h-12h30 / 14h-18h soit 7h50 (alors que moi je fais 10h-12h30 / 13h30-18h soit 7h).
Pour commencer à 9h, je dois partir à 7h de chez moi. Mais cette tranche horaire de 7h-9h est-elle considérée comme temps de travail ? Ainsi que 18h-20h le temps de rentrer chez moi ? Et la demi-heure que je ferai chaque lundi en plus, comment est-elle rémunérée ?
Les km entre mon lieu habituel de travail et Guipry me seront remboursées (185 km aller-retour entre mon lieu de travail habituel et Guipry, mais de chez moi cela fait 210 km aller-retour).
Sur mon CDI, il sera noté comme quoi je dois accepté tout changement de lieu de travail dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise.
C'est censé être temporaire mais je ne sais pas pour combien de temps ?!

Avec un mari qui travaille en 3x8 et un enfant en bas âge (moins de 18 mois), comment m'organiser ??
Peut-il m'obliger à ces déplacements hebdomadaires ??
Je sais pas comment lui dire que je ne peux pas y aller sans que ça ne mette en péril mon poste ni l'ambiance...

Par **AUGUSTO**, le **09/07/2016** à **12:06**

Bonjour,
Justement l'employeur aussi en vous proposant l'impossible à tenir à long terme, veut que la rupture vient de vous et non de lui.Je ne sais pas si la mobilité géographique est précisée dans votre 1er contrat...(une piste)
Bon courage!

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **12:17**

Bonjour,

Dans mon CDD (qui se termine le 31/07, il est noté dans le paragraphe mobilité "Compte tenu de ses fonctions (à savoir que je suis juste employée administrative), la salariée prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise, et ceci sur l'ensemble du territoire français où l'entreprise exerce ou exercera ses activités. L'employeur en informera la salariée à l'avance."

À savoir également : mon patron a 2 entreprises (chacune juridiquement indépendante) de construction de piscines, une dans le 35, et la mienne dans le 44.
Pour chaque entreprise il y a une assistante commerciale.
Sachant que l'entreprise où je suis a moins d'un an, je n'ai pas d'équipe de poseurs, ce sont les ouvriers de l'autre entreprise de piscines qui vient dans mon secteur pour la main d'oeuvre.
Donc quand il est question de territoire sur mon contrat, je ne vois pas en quoi on peut m'obliger à aller dans le 35 puisque ce n'est pas le territoire de l'entreprise qui m'emploie ?

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **13:01**

Bonjour,
Je pense qu'il ne faut pas voir partout une intention de l'employeur que vous rompiez le contrat de travail car il ne vous proposerait pas un CDI à la suite du CDD si c'était le cas...
Le prêt de main d'oeuvre à but non lucratif entre entreprises n'est pas interdit en revanche, il doit recevoir l'accord de la salariée...
L'employeur peut demander d'effectuer des déplacements professionnels sans que ça modifie le lieu de travail principal lorsqu'ils sont inhérents avec l'emploi...
Les trajets pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir ne sont pas du temps de travail effectif mais lorsqu'ils dépassent le temps habituel, ils doivent faire l'objet d'une contrepartie en repos ou financière...
Pour l'indemnisation kilométrique, il semble que ce que pratique l'employeur ne soit anormal puisque les 25 km supplémentaires de toute façon, vous les parcouriez et il resteraient à votre charge...
Par ailleurs, la clause de mobilité n'est normalement pas valable car elle ne peut pas s'étendre à des établissements non encore créés dont l'employeur ne peut pas situer où ils se trouveront lors de la signature...

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **13:14**

Cela m'est déjà arrivée de travailler dans l'autre entreprise au début de mon contrat afin d'être formée, mais cela n'a jamais donné lieu à une compensation en repos ou financière (juste mes frais km remboursés)

Je ne comprends pas quand vous parlez d'entreprises non encore créées ? Celle du 35 existe

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

depuis 2008 et la mienne depuis 2015.

La clause de mobilité pour l'entreprise du 35 est valable pour les 2 départements (35 et 44) puisqu'ils interviennent sur les 2; mais mon entreprise n'intervient que sur le 44, donc mon territoire dont il est question dans cette clause de mobilité se limite à ce seul département ?

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **13:21**

Je vous ai indiqué ce qui doit être et pas ce qui a été fait à tort ou à raison, vous pourriez même réclamer votre dû puisque la prescription de 3 ans n'est vraisemblablement pas atteinte...
Je n'ai pas parlé d'entreprise mais d'établissements, ce qui n'est pas la même chose car une entreprise peut avoir plusieurs établissements qui lui sont ou lui seront donc rattachés...
Une clause de mobilité concerne avant tout le changement du lieu de travail habituel mais pas les déplacements professionnels qui peuvent avoir lieu même en son absence...

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **13:48**

Les 2 établissements étant juridiquement indépendant (même s'ils appartiennent au même groupe), ne doit-on pas parler d'entreprises dans ce cas-là ? (j'ai u mal à saisir la différence)

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **15:43**

Ce sont deux établissements mais surtout deux entreprises différentes avec des entités juridiques distinctes et j'ignore même si un groupe genre holding a été formé donc on ne peut parler que d'entreprises...
Vous avez sans doute entendu parler d'entreprises ayant des établissements multiples ce n'est donc pas la même choses que plusieurs entreprises séparées...

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **16:17**

Donc si on parle d'entreprise, mon territoire où elle exerce son activité étant le 44, la mobilité ne s'étant qu'à mon département selon les termes de mon contrat ?

paragraphe mobilité "Compte tenu de ses fonctions (à savoir que je suis juste employée administrative), la salariée prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise, et ceci sur l'ensemble du territoire français où l'entreprise exerce ou exercera ses activités. L'employeur en informera la salariée à l'avance."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **16:33**

Je vous ai bien précisé que la clause de mobilité trouve son application essentiellement dans la cas d'un changement du lieu de travail donc définitif, c'est d'ailleurs ce qui est écrit mais pas pour des déplacements professionnels...
En revanche, il pourrait être contesté qu'un simple poste d'emploi administratif exige des déplacements professionnels surtout que l'employeur le savait à l'avance et qu'il ne l'a pas prévu précisément au contrat de travail alors que ceux-ci n'existaient pas régulièrement pendant l'exécution des CDD, si j'ai bien compris et aussi qu'il sont incompatibles avec votre vie familiale...
D'autre part, que s'agissant d'un prêt de main d'oeuvre entre entreprise, il devrait recueillir votre accord expressément donné...
Personnellement, j'attendrais que le CDI soit signé si ce n'est pas encore le cas et même commencé car comme il ne peut pas avoir de période d'essai à la suite des CDD s'ils ont duré plusieurs mois, vous ne devriez rien risquer au niveau de votre emploi et en tout cas, si c'était le cas, un licenciement pour ce motif devrait être abusif, en revanche, je ne suis pas sûr que l'employeur accueillerait votre refus avec le sourire...

Par **eglt**, le **09/07/2016** à **17:00**

Ça pour être incompatible, ça l'est au plus haut point !! J'habiterais plus près encore pourquoi pas mais là 2h de route à l'aller et autant au retour, ne serait-ce qu'un fois par semaine, c'est trop compliqué...

Mon responsable veut ma réponse avant qu'on signe le CDI car il veut indiquer sur le contrat comme quoi il y aurait ce déplacement tous les lundis mais selon lui ça ne serait que provisoire, le temps que mon entreprise ait plus de client sans pour autant pouvoir me dire sur combien de semaines/mois je m'engage !! (on appelle ça du provisoire durable...)

Je suis en droit de refuser (soit il accepte et me prend quand même en CDI, soit mon CDD se termine et on en parle plus), mais je ressens sa pression à chaque fois qu'il m'en parle et même si je lui dis que c'est compliqué pour moi (histoire de le préparer à mon refus) j'appréhende sa réaction si je lui dis non...

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **17:27**

Vous auriez droit à l'indemnité de précarité puisque le CDI comporterait une modification notoire par rapport au CDD mais je vous conseillerais d'obtenir par écrit la proposition pour pouvoir la refuser pour cette raison...
D'autre part, il faudrait savoir si le motif du CDD ne peut pas être contesté car cela pourrait être une pression vis à vis de l'employeur pour qu'il ne vous oblige pas à ce déplacement hebdomadaire d'autant plus que l'entreprise qui a besoin de vos services, créée en 2008 devrait avoir atteint son rythme de croisière et pourrait avoir son propre Personnel...
Il n'y aurait donc rien de changé par rapport à votre période en CDD s'il renonçait à ce déplacement hebdomadaire qui risque d'être particulièrement coûteux si l'entreprise vous paie

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tout ce qu'elle vous doit...

Par **eglt**, le **10/07/2016** à **13:47**

Autre question : si mes heures de déplacement sont considérés comme temps de travail car c'est des déplacements "exceptionnels" car plus loin que mon lieu actuel de travail, je vais dépasser le nombre d'heures autorisé par jour de travail ?
Car mes horaires seraient 9h-12h30 / 14h-18h soit 7h30 mais il faut rajouter 4h de route pour l'aller-retour soit 11h30 !
Le but de mon patron est de me prêter à son autre entreprise afin de ne pas avoir à embaucher une 2° personne là-bas, sauf qu'il a pris cette décision avant de m'en parler et e savoir si j'étais d'accord !!

Par **P.M.**, le **10/07/2016** à **17:04**

Bonjour,
Je vous ai dit que les temps de déplacements professionnels ne sont pas du temps de travail effectif en précisant ce qu'il en est et je m'appuie pour cela sur l'art. L3121-4 du Code du Travail :
[citation]Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.[/citation]
Donc ils ne peuvent pas être comptabilisés pour les durées maximales de travail même si la Jurisprudence européenne en a une autre définition...
Il semblerait que si vous n'êtes pas d'accord, l'employeur serait susceptible d'effectuer une autre embauche mais le but serait de l'en dissuader du moins à votre place...

Par **eglt**, le **12/07/2016** à **11:10**

S'il embauche quelqu'un dans l'autre entreprise, cela n'a aucune conséquence sur mon poste car il a besoin de quelqu'un ici sinon il ferme (je suis seule).

Par ailleurs concernant l'article L. 3121-4 du code du travail, ce repos compensateur, si je choisi cette formule, j'en dispose comme je veux ou c'est mon employeur qui me dit quand je peux les prendre ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **12/07/2016** à **11:19**

Bonjour,
Justement, ce serait donc mieux que l'embauche se fasse directement sur place...
La contrepartie en repos devrait être définie par l'employeur si c'est ce qu'il choisit à défaut d'une contrepartie financière...

Par **eglt**, le **12/07/2016** à **11:44**

S'il embauchait quelqu'un là-bas et moi ici ça serait l'idéal mais selon ses dires, ça lui ferait trop de charges.

En attendant, il a besoin de quelqu'un pour pouvoir ouvrir le lundi là-bas, et il a besoin de moi ici pour ne pas fermer définitivement vu que je suis seule. Sauf que pour des raisons personnelles, je ne peux pas me permettre d'y aller toutes les semaines.

Il semblerait que la situation soit bloquée ...

Je ne suis qu'en CDD, donc même s'il choisit de ne pas me passer en CDI (malgré ce qu'il m'avait promis lors de notre discussion), ce sera donc une fin de contrat, et donc fin de l'histoire.

Par **P.M.**, le **12/07/2016** à **11:50**

Comme je vous l'ai dit, si l'on tient compte de la contrepartie des temps de trajets plus les indemnités kilométriques, je ne suis pas sûr que cela soit très rentable de vous faire y aller toutes les semaines plutôt que d'embaucher sur place...

Par **eglt**, le **21/07/2016** à **16:26**

Bonjour c'est encore moi,

Après 3 CDD consécutifs pour un total de 10 mois et demi, mon employeur me passerait donc en CDI avec une période d'essai de 2 mois.
Si je décide de partir à la fin de cette période d'essai, quels seraient mes droits au chômage ? (sachant que je n'ai jamais été au chômage complet auparavant, il y a un an j'étais VDI et Pôle Emploi ne m'a versé un complément de salaire qu'une ou deux fois)

Par **P.M.**, le **21/07/2016** à **17:06**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Si c'est pour un poste équivalent, normalement, la période d'essai ne se justifie pas...
Il y a un fort risque que Pôle Emploi ne vous indemnise pas suite à la rupture de la période d'essai dans la même entreprise, considérant cela comme ayant les effets d'une démission...

Par **eglt**, le **21/07/2016** à **17:45**

Oui ce sera pour un poste équivalent. Je sais que ce n'est pas obligatoire, mais peut-être qu'il préfère garder cette période d'essai comme porte de secours pour ne pas me garder vu que je ne peux pas faire les déplacements et qu'il n'a personne d'autre pour le moment...

J'ai pourtant lu que la période d'essai pouvait être rompu par l'employeur ou le salarié. Si c'est le salarié évidemment, il n'y aurait pas d'indemnité de fin de contrat, et je pense que le délai de carence serait plus long quand aux indemnités chômage ? Mais de là à considérer cela comme une démission, c'est peut-être un peu injuste vu qu'il est dit que le salarié peut en être à l'origine ?

Par **P.M.**, le **21/07/2016** à **18:48**

C'est non seulement pas obligatoire mais normalement interdit d'imposer une nouvelle période d'essai à la salariée donc si l'employeur voulait la rompre, vous pourriez vous y opposer ou exercer un recours pour licenciement sans respect de la procédure et sans cause réelle et sérieuse puisqu'il ne le motiverait vraisemblablement pas...
J'ajoute que la durée des CDD doit entrer dans l'ancienneté...
Bien sûr que normalement la période d'essai peut-être rompue mais ça ne veut pas dire que Pôle Emploi doit indemniser comme quand il y a démission qui est libre également...

Par **eglt**, le **25/07/2016** à **09:40**

Bonjour,

En ce qui concerne la compensation financière due aux déplacements excepionnels, comment est-elle calculée ??

Par **P.M.**, le **25/07/2016** à **09:55**

Bonjour,
On pourrait penser qu'elle corresponde au temps passé pour les déplacements sans majoration d'heures supplémentaires mais le Code du Travail ne le dit pas...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **eglt**, le **25/07/2016** à **10:05**

Donc il pourrait s'agir d'un accord passé entre employeur - salarié ?
Ce qui pourrait faire 4h aller-retour payées au smic reviendrait à 38€68 brut/jour ?

Par **P.M.**, le **25/07/2016** à **12:01**

En plus des indemnités kilométriques éventuellement...

Par **eglt**, le **25/07/2016** à **18:42**

J'ai rediscuté de tout ça avec mon patron.

Vu qu'il engage un commercial sur le lieu de travail où je suis, il s'attendait à ce que je monte donc tous les lundis dans l'autre agence (celle du 35) afin de ne pas payer 2 personnes "à ne rien faire" dans le 44.

Vu que je ne refuse d'y aller pour raisons personnelles, il me propose alors de rester sur le 44 mais en diminuant mon nombre d'heures, afin de compenser le fait qu'il doive embaucher quelqu'un d'autre dans le 35 qui serait à l'agence le lundi à ma place.

Comme le CDI est un nouveau contrat, a-t-il le droit de réduire mon nombre d'heures ? (car il me parlait d'un avenant à signer concernant le CDI et non d'un contrat)

Par **P.M.**, le **25/07/2016** à **19:36**

En tout cas, cela ne vous ferait pas perdre l'indemnité de précarité et l'employeur peut vous le proposer mais vous pouvez refuser aussi...
Il est curieux que l'employeur préfère faire accomplir de l'administratif ou de la réception au commercial plutôt qu'il soit sur le terrain ou en train de démarcher les clients...

Par **eglt**, le **02/08/2016** à **10:57**

Bonjour,

Je viens de recevoir mon avenant au contrat initial (daté du 25/07 alors qu'il a été rédigé aujourd'hui...) qui dit que je suis prolongée en CDI aux mêmes conditions que le CDD et sans période d'essai (petite victoire pour moi : je ne monte plus dans l'autre agence et apparemment je continue d'être à 35h ?!)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Petite question concernant la fin du CDD : y'a-t-il une indemnité de fin de contrat alors que je passe en CDI ?

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **11:06**

Bonjour,
Apparemment, ce sont de bonnes nouvelles...
Vous n'avez normalement pas droit à l'indemnité de fin de contrat ou de précarité du CDD puisqu'il y a embauche en CDI aux mêmes conditions...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés