Image not found or type unknown

Déplacement: travail effectif?

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **00:40**

Bonjour,

Je suis dans une situation un peu particulière et ne trouve pas réponse à ma question: ni au sein de l'inspection du travail, ni chez un avocat.
La société pour laquelle je travaille est basée sur Angers. Je suis moi, basée sur Paris, et travaille de chez moi lorsque je ne suis pas en déplacement. Je voyage sur toute la France et parfois à l'étranger. Je vais parfois au siege. Et de temps en temps, je travaille de chez moi. Mon contrat stipule "En dehors des heures de présence obligatoires au sièges social, Mme X travaillera à distance depuis Paris. Sa fonction la conduira a se déplacer. Elle s'engage ainsi à effectuer les déplacements qu'impliquent sa fonction..". Je suis soumise aux 35 heures, et non au forfait. Mon patron me refuse le reglement des heures supplementaires faites ces trois dernières années dans le cadre de mes déplacements nombreux. Il appose que mon poste implique des deplacements et que ceux ci n'ont pas être pris en charge (d'un point de vue salarial) par l'entreprise, et en sus, il m'indique que j'aurais du gerer mon planning autrement, passer plus de nuits à l'hotel pour ne pas avoir à rentrer le soir, et qu'ils n'ont pas à payer pour Mon manque d'organisation. En réalité la charge des formations ne me permettait pas de rester une nuit de plus sur site, de plus nous facturons depuis toujours une seule nuit aux clients (comment aurais-je pu prendre la liberté de faire payer à la société une nuit supplementaire non financée..). Ai-je droit, ou non, à une indemnisation ou à du repos compensateur? J'ajoute que c'est la convention Syntec qui s'applique et que mon coefficient est de 115 alors que j'ai pres de 15 ans d'experience. Vos eclairages sur la question me seraient fort precieux. Merci par avance. L

Par **Visiteur**, le **09/12/2016** à **01:10**

Bsr,
Vos déplacements professionnels ne sont pas à votre charge, les heures faites pour satisfaire aux obligation de votre activité sont payables ou récupérables.
Je ne suis pas spécialiste, je vous conseille de prendre rdv avec l'inspection du travail pour l'examen précis de votre cas puis éventuellement saisir le conseil des prud'hommes.

http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique/571-comment-prouver-lexistence-dheures-supplémentaires

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **08:36**

Bonjour,
Cela n'est pas du temps de travail effectif et donc rien à voir avec des heures supplémentaires suivant la Jurisprudence française actuelle, toutefois, il est à noter que la La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) n'est pas du même avis...
Pour les salarié itinérants un temps "normal" de trajets doit être fixé et lorsqu'il est dépassé, il doit faire l'objet d'une compensation financière ou en repos...
Je vous propose ce dossier...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **10:19**

Je vous remercie de vos réponses. Le dossier m'apporte des precsisions que je ne trouvais jusqu'àlors dans aucun texte. Dans tous les cas, il semblerait que mon patron doive me verser une compensation financiere(non soumise à majoration d'heures sup) ou du repos. Pour information, sur ces 3 dernières années j'ai parcouru 150 000 kilometres (train, voiture et avion compris).

Le deuxieme argument qui m'est opposé est celui de ma gestion autonome de la programmation des dates de formation et donc de l'organisation personnelle de mon agenda. Or depuis 3 ans, je n'ai eu aucun retour sur cette organisation et aucun entretien individuel qui aurait pu me permettre de souligner la difficulté à soutenir ce rythme (j'ai tiré la sonnette d'alamrme à l'oral plusieurs fois). En somme, on me reproche aujourd'hui d'avoir suivi les instructions quant au financament des deplacements par le client (1 nuit d'hotel et non deux) et de m'être souciée de respecter des délais de proposition de dates satisfaisantes pour nos clients (et ne pas les faire attendre 2 à mois pour être formés sur un produit fraichement installé). J'avoue que je ne sais que répondre devant une telle mauvaise foi et..ingratitude.

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **11:19**

Puisque vous n'êtes pas au forfait, à la limite ce n'est pas à vous d'organiser votre planning de travail, en plus pour une large part, cela ne devrait pas changer grand chose au temps des déplacement professionnels en dehors de l'horaire de travail...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste si l'employeur ne veut rien entendre et que vous deviez envisager un recours...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **12:01**

Merci de votre retour. Je me suis en effet tournée vers la DIRECCTE ainsi que pris conseil auprès d'un avocat. Mais je n'ai pas pu aborder precisement ette question liée à l'organisation du travail. Vous semblez donc dire qu'un salarié non assujetti au forfait n'est pas responsable

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de l'organisation de son planning de travail, que celui doit être géré en amont par ses responsables?
Cordialement,
L.M

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **12:25**

En tout cas, si l'employeur estime que vous ne pouvez pas être autonome dans l'organisation de votre travail, il devrait vous donner des directives, ce qui fait que son argument n'est pas valable...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **13:48**

D'autant qu'il lui a fallu 3 ans pour m'informer de mon 'manque de competences' dans l'organisation de mon travail alors que mes evaluations de formation montrent la grande satisfaction des clients. L'entretien individuel, qui a pour but de faire un point sur l'activité de l'employé, est un devoir de l'employer me semble-t-il, n'est pas? Merci

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **14:06**

Oui, mais si vous vouliez exercer un recours pour vos déplacements, il faudrait faire vite car la prescription est de 3 ans...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **14:19**

En effet. Une information complémentaire qui vient d em'être apportée, et qui pourra peut-être aider d'autres personnes: la convention collective (Syntec) stipule la notion d'ordre de mission obligatoire pour tout deplacement. Cet ordre de mission peut être permanent si l'employé est constamment en deplacement. Il doit contenir les regles liées aux deplacements. Sans cet ordre, l'employé ne peut etre tenu pour responsable de sa mauvaise organistion et le patron est là dans un cas de non respect de la convention collective.

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **14:23**

De plus, j'ai trouvé un cas de jurisprudence fort interessant concernant le cas d'un technicoo-commercial:
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023966

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **14:29**

C'est vrai aussi, il est prévu à l'art. 51 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils mais le mode de calcul reste le même...
L'Arrêt 09-67972 de la Cour de Cassation est à la base de ma réponse et il est mentionné dans le dossier...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **17:16**

Merci de ces compléments. La jurisprudence de cet arrêt se rapproche fort de mon cas, à cela près que le technico commercial concerné n'a pas de lieu de travail de référence. Dans mon cas, mon contrat stipule comme lieu de travail "Paris", ce qui est large. En revanche, mon employeur m'a fait un courrier à destination de l'agence immobilière concernant la participation aux frais immobiliers stipulant "M. X atteste participer aux frais de location immobiliere de Mme M.à hauteur de x, la nature de son poste l'amenant à exercer une partie de ses fonctions depuis son domicile situé à Paris". Pensez-vous que cela constitue une preuve tangible que mon lieu de travail est mon domicile? Si c'est le cas, mon temps de déplacement est donc effectif...Merci

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **17:37**

Le télétravail si c'est le cas implique une indemnisation plus large et je vous propose ce dossier...
L'employeur reconnaît donc qu'une partie de vos fonctions sont exercer depuis votre domicile et c'est depuis celui-ci que devrait être calculés vos déplacements en tenant compte du temps normal de trajet...

Par **Lise Mounib**, le **09/12/2016** à **18:29**

Si mon contrat stipulait que je travaillais en teletravail, les choses seraient plus simples et plus claires. Ce n'est malheureusemnt pas le cas. Mais le dossier est fort interessant et je vous en remercie.

Cordialement,
LM

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés