



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 siège. Et de temps en temps, je travaille de chez moi. Mon contrat stipule "En dehors des heures de présence obligatoires au siège social, Mme X travaillera à distance depuis Paris. Sa fonction la conduira à 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 règlement des heures supplémentaires faites ces trois dernières années dans le cadre de mes déplacements nombreux. Il appose que mon poste implique des déplacements et que ceux-ci n'ont pas à être pris en charge (d'un point de vue salarial) par l'entreprise, et en sus, il m'indique que j'aurais dû gérer mon planning autrement, passer plus de nuits à l'hôtel 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 supplémentaire 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 près de 15 ans d'expérience. Vos éclairages sur la question me seraient fort précieux. 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 obligations 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-l'existence-d'heures-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 précisions que je ne trouvais jusqu'à alors dans aucun texte. Dans tous les cas, il semblerait que mon patron doive me verser une compensation financière (non soumise à majoration d'heures sup) ou du repos. Pour information, sur ces 3 dernières années j'ai parcouru 150 000 kilomètres (train, voiture et avion compris).

Le deuxième 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'alarme à l'oral plusieurs fois). En somme, on me reproche aujourd'hui d'avoir suivi les instructions quant au financement des déplacements par le client (1 nuit d'hôtel et non deux) et de m'être soucieuse de respecter des délais de proposition de dates satisfaisantes pour nos clients (et ne pas les faire attendre 2 à 3 mois pour être formés sur un produit fraîchement 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 déplacements 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 précisément cette question liée à l'organisation du travail. Vous semblez donc dire qu'un salarié non assujéti au forfait n'est pas responsable

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'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 déplacement. Cet ordre de mission peut être permanent si l'employé est constamment en déplacement. Il doit contenir les règles liées aux déplacements. Sans cet ordre, l'employé ne peut être tenu pour responsable de sa mauvaise organisation 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 intéressant concernant le cas d'un technico-commercial:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000239663>

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 immobilière 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 exercées depuis votre domicile et c'est depuis celui-ci que devraient 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 télétravail, les choses seraient plus simples et plus claires. Ce n'est malheureusement pas le cas. Mais le dossier est fort intéressant et je vous en remercie.

Cordialement,
LM