



heures supplémentaires par rapport au contrat

Par **katchou28**, le **24/01/2013** à **20:43**

bonsoir,

Je rencontre certains problèmes avec mon employeur et j'espère que vous pourriez m'aider.

Je suis formatrice pour un logiciel, je me déplace donc chez les clients très régulièrement. Mon contrat est de 39 h/ semaine.

Nous avons convenu d'un arrangement avec mon employeur (arrangement écrit nul part, aucune signature à ce sujet) qui est le suivant : par an j'ai droit à 5 jours de repos à prendre en plus et 5 jours de payés (le but étant de compenser pour les heures sup que l'on fait).

Actuellement le fonctionnement était le suivant : le déplacement pour aller chez le client se faisait toujours sur nos horaires de travail : par exemple formation prévu le mardi à 9h et 6h de route, je part du travail à 12h de manière à arriver à 18h le lundi... par contre pour les retours par exemple un vendredi fin de formation à 17h arrivée chez moi à 23h. En moins d'un an le quota des 10 jours est déjà dépassé avec toutes les heures sup que j'ai fait.

Sauf que depuis hier, dernière nouvelle du patron : interdiction de partir en déplacement sur nos horaires de travail comme on le fait actuellement car nos 10 jours servent pour sa.

Je suis totalement perdue : est-ce normal d'avoir à faire une journée de bureau 9h-18h et de faire les 6 heures de route seulement après donc 9h-00h comme journée de travail? peut-on se demander à se faire payer toutes nos heures sup ou bien récupérer à la place du principe de nos 10 jours qui n'est pas du tout avantageux pour moi et qui n'est écrit nulle part?

d'avance merci

Par **P.M.**, le **25/01/2013** à **08:16**

Bonjour,

Il faudrait donc que cela soit formalisé suivant le principe que le temps des déplacements professionnels qui n'ont pas lieu durant l'horaire de travail ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou en repos...

Mais si vous passez par l'entreprise le matin avant de vous rendre chez le client et y repassez le soir au retour, normalement, l'ensemble constitue du temps de travail effectif, sauf bien sûr

la pause en milieu de journée...

Il faudrait savoir s'il y a des Représentant du Personnel dans l'entreprise mais l'accent pourrait être mis sur le point que l'employeur est responsable de la sécurité des salarié(e)s et que si un accident de travail intervenait à cause des horaires importants sur une même semaine et en particuliers sur les deux jours comportant des déplacements, cela pourrait être problématique...

Par **katchou28**, le **26/01/2013** à **13:05**

merci pour votre réponse!

par contre avec ma collègue nous avons pensé à une chose : il existe bien un nombre d'heure minimum de coupure à avoir (10 ou 11 h il me semble) entre notre arrivée le soir à l'hotel et le début de la formation le matin? car du coup avec ces déplacements tardifs cette coupure n'est jamais respectée car nous commençons toujours les formations à 8h chez les clients.

De plus nous venons de relire notre contrat. Dans la rubrique horaire, il est expliqué les horaires de nos 2 équipes (soit 9h-17h30 soit 9h30-18h). Ensuite il est écrit " ces horaires sont susceptible de modifications en fonction des impératifs de Mme XXXX et en particuliers dans le cas suivant :

- Déplacement professionnel."

Comment comprenez vous cette phrase, car bien sur nous l'interprétons à notre avantage avec ma collègue, à savoir que les horaires citées plus haut sont les horaires de bases mais qu'elles peuvent modifiées pour les déplacements c'est a dire ne faire que 3h au bureau car nous avons un déplacement de 4h à faire...

Merci pour votre aide!

Par **P.M.**, le **26/01/2013** à **13:52**

Bonjour,

Le repos quotidien de 11 h est entre deux journées de travail et les déplacements professionnels n'en sont pas formellement...

L'interprétation peut aller dans un sens ou dans l'autre mais je pense déjà que l'argument concernant l'obligation de sécurité pourrait être pris au sérieux par l'employeur...

Vous n'indiquez pas s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

Par **katchou28**, le **26/01/2013** à **14:37**

Merci.

Malheureusement il n y a aucun représentant du personnel.c est une petite société.

Notre seul recours serait il de faire un courrier à la médecine du travail?

Par **P.M.**, le **26/01/2013** à **16:46**

Je pense qu'effectivement ce serait judicieux d'en parler avec le Médecin du Travail...

Par **katchou28**, le **27/01/2013** à **14:23**

merci,

une dernière question, y a t'il un nombre de jour minimum pour l'établissement d'un planning ? par exemple : pour nos déplacements nous devons avoir un planning 2 semaines à l'avance et aucun déplacement ne doit se rajouter pendant ces 2 semaines? car actuellement ce n'est pas le cas, les déplacements se rajoutent parfois le jour même pour le lendemain.... et il est difficile de prévoir des choses et des rdv pour sa vie privée.

Par **P.M.**, le **27/01/2013** à **17:20**

Bonjour,

Il conviendrait de consulter la Convention Collective applicable, sinon, effectivement, l'employeur devrait respecter votre vie personnelle et/ou familiale...

Par **katchou28**, le **27/01/2013** à **19:58**

nous faisons partie de la convention collective syntec et je n'ai rien trouvé en lien avec ce point...

Par **P.M.**, le **27/01/2013** à **21:07**

Il y a quand même déjà l'[art. 51 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#) :

[citation]Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera normalement établi, se référant au présent titre.

L'ordre de mission pourra être permanent pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles.

En ce qui concerne les CE, les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à l'exécution de chaque enquête.[/citation]

Donc au tout début de ces fonctions, l'employeur aurait dû préciser les conditions de travail sans pouvoir y revenir ensuite...

Par **katchou28**, le **28/01/2013** à **19:22**

merci,

Grande nouveauté du jour (je crois qu'il a décidé de s'acharner sur ces formatrices...)
Il vient de nous faire un avenant à notre contrat pour les frais de déplacement.
Nous sommes donc limitée à 12 euros le midi et 8 euros le soir soit 20 euros la journée et a priori il suit la législation (ce qu'il nous a dit).
Nous sommes vraiment très en colère et nous allons lui demander je pense la liste des restaurants dans lesquels nous pouvons manger pour 8 euros un repas complet...
Bien entendu nous ne comptons pas signer son papier.

Par **P.M.**, le **28/01/2013** à **20:14**

Bonjour,

En tout cas, effectivement, vous n'êtes pas obligée de signer un avenant et il faudrait qu'il indique le texte précis législatif qu'il applique...

Par **sarahmathis**, le **29/01/2013** à **01:15**

Bonjour,

Je vous remercie infiniment cher(e) Monsieur ou Madame,

Vous m'avez été d'un grand secours, heureusement qu'il y a des gens comme vous donnant un peu de leur temps pour aider les autres !!!!