



Temps de trajet = temps de travail?

Par **aude bouvy**, le **21/04/2017** à **14:59**

Bonjour,

J'aimerais avoir des éclaircissements concernant la situation de mon compagnon: il est ouvrier dans une entreprise du bâtiment (moins de 10 salariés). Tous les matins, il doit se rendre au dépôt afin de charger son camion et se rendre sur le chantier et le soir, pour le retour, il fait de même (retour au dépôt + déchargement).

Son employeur lui compte son temps de travail entre le moment où il arrive sur le chantier et le moment où il le quitte. Le temps passé à conduire entre le dépôt et le chantier n'est pas rémunéré mais le patron compte une indemnité de trajet allant de 1€ à 7€ selon la zone concentrique (par tranche de 10km). Le temps de chargement et déchargement n'est pas non plus compté.

Sachant que ces temps de trajet prennent environ 1h à quelquefois 3h par jour, mon compagnon aimerait que ces heures soient comptées mais son patron refuse.

Comme il est sur le point de signer un CDI, il voudrait que les choses soient claires : a-t-il le droit de demander que ces temps de trajet soient comptés comme du temps de travail effectif? Et si oui, l'indemnité de trajet doit-elle être maintenue?

Je vous remercie d'avance pour vos éventuelles réponses...

Par **P.M.**, le **22/04/2017** à **10:33**

Bonjour,

Lorsque le salarié est obligé de passer par l'entreprise le matin et d'y revenir le soir, le temps de travail effectif inclut ces périodes sous déduction de la pause du midi...

Les indemnités prévues par la Convention Collective pour l'incommodité de se rendre sur les chantiers viennent en plus...

Pour ne pas risquer un refus de CDI par l'employeur, la régularisation pourrait venir après...

Par **aude bouvy**, le **22/04/2017** à **11:53**

Merci pour votre réponse, cela me conforte dans ce que je pensais. Mais comment faire respecter la loi quand le patron impose un accord implicite disant que chez lui c'est comme ça et que si ça ne plait pas on s'en va... Difficile de ne pas entrer en conflit d'une façon ou d'une autre, ce qui détériore les relations et l'ambiance de travail.

Le risque est de signer le CDI et de se retrouver "coincé" dans cette situation sans pouvoir obtenir la régularisation.

Par **P.M.**, le **22/04/2017** à **15:33**

Chez l'employeur comme ailleurs c'(est soumis aux dispositions du Code du Travail et de la Jurisprudence et il n'y a pas d'accord implicite pour les transgresser...

Ce n'est pas le salarié qui tente de faire respecter ses droits qui entre en conflit mais l'employeur qui lui refuse...

Le Conseil de Prud'Hommes serait là pour imposer à l'employeur une régularisation mais de toute façon si le salarié fait valoir ses revendications même légitimes avant la signature du CDI, celui-ci ne lui serait vraisemblablement plus présenté...

Si le salarié veut renoncer soit à faire respecter ses droits soit à ne plus conclure le CDI, libre à lui...

Par **aude bouvy**, le **23/04/2017** à **08:17**

Oui, je suis bien d'accord avec vous. Tout est aussi question de point de vue et de ressenti. Mon compagnon ne veut pas entrer en conflit mais il n'en serait effectivement pas à l'initiative...

On a déjà vécu cela avec son employeur précédent qui a préféré faire une rupture conventionnelle plutôt que d'aller plus loin dans une procédure aux prud'hommes (et nous avons accepté afin de ne pas nous compliquer la vie).

Et ça recommence, on désespère de trouver un patron qui respecte la loi sans devoir entrer dans des rapports compliqués.

Dans les conditions actuelles, je pense que le CDI ne se fera pas car le patron sait que mon compagnon connaît ses droits et ne va pas vouloir s'embêter avec lui alors que d'autres acceptent et se taisent.

En tous cas, je vous remercie d'avoir pris le temps de me répondre et de m'avoir apporté vos connaissances.

Par **P.M.**, le **23/04/2017** à **16:55**

Bonjour,

Pour faire une rupture conventionnelle, il faut être deux et un recours est encore possible après si le salarié n'a pas perçu ce qui lui était dû...

Mais effectivement c'est une question de point de vue de considérer qu'il vaut mieux ne pas le réclamer car ça complique la vie plus que d'être hors la Loi et préférer se taire...

D'autre part, s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, ils pourraient intervenir mais jusque-là on pourrait considérer que l'employeur aurait bien tort de ne pas profiter d'un peu plus d'économies sur le dos des salariés s'ils ne réagissent pas car nous ne sommes pas dans un monde idéal...