



## Temps de travail en grand déplacement

Par **kurvanov**, le **06/08/2013** à **15:35**

Bonjour,

Je travaille pour une entreprise dans le cadre de la CC métallurgie. Je suis souvent en grand déplacement (travail chez les clients).

Souvent, chez ces clients, j'effectue plus d'heures de travail que les 7h42 quotidiennes prévues lorsque je travaille au bureau (dans les locaux de mon employeur). J'ai des rapports d'intervention sur lesquels figurent les heures de travail, signés par les clients.

Or, sur mes récapitulatifs mensuels d'heures, chaque jour travaillé en déplacement est compté à 7H42 quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Je perçois une indemnité pour contrainte de service équivalente à 25% de mon salaire brut au prorata des jours en déplacement. Mon employeur ne veut pas me payer mes heures de travail réelles arguant que je perçois cette indemnité. Pour moi, cette indemnité compense le fait que je ne rentre pas chez moi tous les soirs.

Je précise que je ne suis pas cadre.

Suis-je dans mon bon droit en réclamant le paiement des heures (éventuellement majorées) réellement travaillées lorsque je suis en déplacement?

Merci pour votre conseil

Kurvanov

Par **P.M.**, le **06/08/2013** à **16:10**

Bonjour,

Une indemnité ne peut pas venir se substituer au paiement du temps de travail effectif éventuellement en heures supplémentaires...

Par **janus2fr**, le **06/08/2013** à **16:16**

Bonjour,

L'employeur autorise-t-il ces heures supplémentaires où vous demande-t-il de respecter l'horaire journalier prévu ?

Par **kurvanov**, le **06/08/2013** à **23:27**

Bonsoir,

Merci pour votre intérêt.

Verbalement, mon chef de service dit qu'il ne nous pousse pas à faire ces heures. Par contre, nous devons apporter un service de première qualité à nos clients... Habile non ?

En tout cas, rien n'est écrit dans mon contrat de travail.

Certes, les offres d'intervention mentionnent que le prix indiqué est basé sur une journée de 8H effectuées entre 8 et 18H et que les heures au-delà de 8 heures/jours sont majorées de 25% voire 50% si faites après 20H. Mais, à ma connaissance, ces heures majorées ne sont jamais facturées (pas grave pour l'employeur puisqu'elles ne me sont pas payées).

Bien souvent je travaille en collaboration avec du personnel de nos clients auquel j'apporte mon expertise.

Ainsi, face à un problème qui doit être résolu le plus vite possible à cause des impératifs de production, il est très délicat de dire au client : "Monsieur, il est 16H30, j'ai fait mes 8H, je dois m'arrêter, je reviens demain (ou la semaine prochaine si c'est un vendredi)".

Vous pouvez facilement imaginer que le client se plaigne à mon employeur de ce genre de comportement.

J'ai d'ailleurs essayé (1 fois) et me suis pris un avertissement (verbal).

Vous voyez un peu l'ambiance de travail, mon employeur évoquant à chaque fois cette fameuse indemnité pour contrainte de service et que je suis le seul à me plaindre de cette situation

Facile à dire, je suis le seul de mon service à ne pas être cadre.

Cela fait une bonne dizaine d'années que ça dure et je parle là d'un "débit" de 350 heures environ.

D'où mon souhait de faire porter sur le relevé mensuel d'heures rempli/corrigé par mon chef de service, les heures qui figurent sur mes rapports d'intervention afin qu'elles me soient payées.

Il me semble être dans mon bon droit non ?

Par **P.M.**, le **07/08/2013** à **08:23**

Bonjour,

De toute façon, apparemment, l'employeur vous laisse sciemment accomplir les heures supplémentaires, il doit donc vous les payer à défaut de vous avoir notifié son refus que vous en fassiez...

Par ailleurs, un cadre sans convention individuelle de forfait est au même régime pour le paiement des heures supplémentaires...

Par **kurvanov**, le **07/08/2013** à **18:37**

Bonsoir,

Merci pour cette précision.

Je me permet une dernière question :

Y a-t-il un article précis auquel je pourrais faire référence, pour ce problème, lors de mon prochain entretien avec mon chef ?

cordialement

Par **P.M.**, le **07/08/2013** à **20:12**

Mais quel article précis que le temps de travail effectif doit être payé car il est évident que l'indemnité de contrainte ou d'inconfort ne peut pas venir compenser cela d'une manière aléatoire que vous fassiez des heures supplémentaires ou que vous n'en fassiez pas et plus ou moins...

Autrement, pour les heures supplémentaires que l'employeur laisse accomplir sciemment, vous pourriez vous référer à l'[Arrêt 08-42218 de la Cour de Cassation](#)...