



Amplitudes des heures de travail

Par **MyrSo**, le **01/09/2017** à **09:49**

Bonjour, rn rn Mon mari travaille en tant que salarié dans une boulangerie. rn Il avait un premier contrat en tant qu'employé polyvalent et un nouveau contrat en tant que remplaçant d'une employée en maladie. rn Ses horaires sont du lundi au samedi de 6h30 à 13h sauf le vendredi et le samedi où s'ajoute une plage horaire de 18h30 à 21h. rn Sachant qu'il y a 45km qui sépare notre domicile et son lieu de travail. rn rn Est ce qu'il a le droit de ne pas être indemnisé pour ses trajets et est ce qu'il peut faire l'aller et le retour les vendredi et les samedis? Il fini à 13h le temps de rentrer il est pratiquement 14h et il doit repartir à 17h. rn rn Y a t'il un temps légale entre deux plages horaires? Et le temps entre la veille et le lendemain est il légal? rn rn Je précise également que pour le premier contrat, mon mari était en CDD à 24h/semaine. Le comptable refuserait de lui indemniser les frais de déplacement au vu d'un contrat à temps partiel. rn rn De plus un congés lui a été imposé parce que l'employeur était en famille et donc absent de la boulangerie. A t-il vraiment le droit de lui imposé ce jour et surtout de l'apprendre le jour où l'on reçoit le bulletin de salaire?? rn rn Nous ne savons plus quoi penser de toutes histoires. rn rn Merci beaucoup pour vos réponses. rn rn Convention collective Nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie pâtisserie.

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **10:42**

Bonjour, rn Il s'agit du système de travail dit "en coupure" pratiqué dans la plupart des restaurants et autres grands distributeurs. rn Le principe est: rn * l'amplitude de la journée ne peut dépasser 13 hrn * le salarié doit être libre de ses mouvements sans lien de subordination pendant la coupure. rn Selon votre exposé, une embauche à 6h30 implique une fin de journée au plus tard à 19h30. rn En outre une débauche à 21h implique une embauche le lendemain au plus tôt à 8h (soit 21h + 11 h de repos minimum). rn Pour le reste: pas d'obligation de prise en

charge des trajets autre que par le paiement d'une indemnité selon les critères suivants:
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>

Par **MyrSo**, le **01/09/2017 à 11:11**

Même si rien n'est précisé sur la convention collective, l'intervalle entre les deux plages horaires peut être imposé même si notre domicile est à presque 46km de son lieu de travail?
En tout cas je vous remercie pour votre réponse.

Par **morobar**, le **01/09/2017 à 11:35**

Ce n'est pas le problème de l'employeur, mais le vôtre.
Votre conjoint peut faire du camping, envisager de déménager, prendre une chambre...
Un employeur raisonnable, toutefois, se serait inquiété dans le cadre de la sélection à l'embauche, d'un tel temps de déplacement.

Par **MyrSo**, le **01/09/2017 à 18:36**

D'accord c'est vrai que nous on a été pris de court sinon il aurait refusé ce travail.
J'ai une dernière question, si vous me permettez, concernant le défraiement. Aujourd'hui le patron a dit à mon mari que ce n'est pas à lui de payer mais que c'est une question d'exonération d'impôt (tout comme je le vois sur le lien que vous avez mis dans votre précédent commentaire)
A-t-on le choix entre le remboursement ou l'exonération fiscale?

Par **morobar**, le **01/09/2017 à 18:47**

Non
On a le choix entre rien du tout et une exonération sociale/fiscale dans la limite de 200 euro/an.
Mais c'est l'employeur qui décide de participer ou non.
S'il participe, exonération jusqu'à 200 euro/an.

Par **MyrSo**, le **01/09/2017 à 19:23**

Donc si je comprends bien, si le patron accepte de participer nous n'avons pas de compensation financière directement mais une exonération au montant indiqué par an.
Par contre si le patron participe bien comment avoir une preuve?
Je vous demande toutes ces choses parce qu'il n'y comprends rien et ne veut pas s'y intéresser. C'est à nous de nous renseigner.

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **19:40**

Mais non.
Si le patron accepte de participer, il donne des sous, par exemple il demande des fiches de carburant pour remboursement.
Mais ce versement est soumis à charges sociales et impôt sur le revenu au delà de 200 euro/an.
Donc les 200 premiers euro c'est considéré comme un remboursement de frais.
Mais après c'est un avantage en nature, qui doit figurer sur le bulletin de salaire, et supporter les charges sociales (employé et employeur) ainsi que l'impôt sur le revenu.
En fait au delà de 200 euro, cela devient comme un salaire supplémentaire.

Par **MyrSo**, le **01/09/2017** à **20:30**

D'accord. Désolé c'est tout nouveau pour moi.
En tout cas merci infiniment d'avoir pris le temps de me répondre.