



Déplacements abusifs (délais courts, forcé d'accepter)

Par **pookie26**, le **24/08/2011** à **19:33**

Bonjour,
Mon compagnon travaille en tant que mécanicien sur hélicoptères. Il est régulièrement amené à faire des déplacements. Le souci est que la société en question est très mal organisée ce qui l'amène régulièrement à partir en déplacement de dernière minute et il ne sait pas toujours quand il va rentrer. Sa convention collective est la N°3177 "Transport Aérien - Personnel au sol" et son contrat stipule "M.XXX accepte les déplacements sur d'autres sites d'exploitation". Il a été averti aujourd'hui (mercredi) d'un départ dimanche pour une durée d'une semaine sur un de leur site en Corse, il a refusé mais l'entreprise le force tout de même à y aller. Mes questions sont les suivantes :
- ont-ils le droit de le prévenir aussi tard ? (y'a-t-il une durée minimale ?)
- ont-ils le droit de le forcer à travailler un dimanche (jour chômé, aucune mention particulière sur ce sujet sur son contrat)
- ont-ils le droit de le forcer à effectuer ce déplacement ? (la clause me paraît très légère, vague, une seule phrase...)
Pour information aucun "bonus" ne lui est accordé pour ses déplacements (congrés, prime...)
En échange du dimanche, ils lui offriraient son vendredi (sauf que le dimanche est un jour chômé...) devrait-il accepter ?
Merci par avance pour vos éclaircissements.

Par **pat76**, le **25/08/2011** à **15:58**

Bonjour
Lisez ceci :
Code du travail
Partie législative nouvelle
TROISIÈME PARTIE :
DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE
SALARIALE
LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS
TITRE II : DURÉE
DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre Ier : Durée du

travail
Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences
Sous-section 1 : Travail effectif.
Article L3121-4
Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Par **pookie26**, le **25/08/2011** à **18:06**

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
J'ai effectivement vu cet article via une réponse sur un autre forum:

<http://forum.tedforum.com/viewtopic.php?f=22&t=1081&sid=d69b87d21bd17857a68dbc06f2bb3c74&p=>

Ici on va pouvoir négocier avec son employeur:
- une rémunération/compensation des dimanches travaillés à minimum +25%
- des modalités de déplacement