



Déplacements lointains répétitifs et prolongés

Par **CIGALE14**, le **24/02/2009** à **20:34**

Bonjour, Mon mari est informaticien en bureau d'études, en contrat à durée indéterminée depuis 4 ans, dans une société située en Basse-Normandie, régie par la convention collective de la métallurgie, ayant un effectif d'environ 80 personnes, et fabriquant des machines spéciales principalement destinées aux sous-traitants de l'industrie automobile. Son contrat de travail stipule clairement que le lieu de travail est fixé au siège social de l'entreprise à Caen. En outre, le contrat de travail ne comprend pas de clause de mobilité. Aucune mention ni aucune allusion ne sont faites en ce qui concerne des déplacements éventuels, même occasionnels, en vue d'effectuer des travaux d'assistance chez différents clients, que ce soit en France ou à l'étranger. Les deux premières années ont été « calmes », avec 2 voire 3 déplacements très courts et non lointains. Depuis 2007, l'employeur impose des déplacements à répétition, de plus en plus lointains et de plus en plus longs. Pour exemples : En 2007 et 2008, une longue série de très nombreux déplacements successifs en région parisienne d'environ 4 jours par semaine, déplacement de 1 semaine en Hongrie, déplacement de 3 semaines au Canada, à nouveau une série de déplacements en région parisienne. Maintenant, depuis le début novembre 2008, il travaille à Limoges, chez un client de son employeur : départ le lundi à 6 h du matin, retour à la maison le vendredi soir vers 21 h, avec 6 heures de route aller et 6 heures de route retour entre Caen et Limoges. Sur place, horaires « écrasants » : en moyenne la plage horaire de travail oscille entre 12 h et 15 h par jour. Nous sommes fin février 2009, cette mission dure donc depuis 3 mois et demi, et elle est, semble-t-il, très très loin d'être terminée. On peut estimer en multiplier la durée par 2, au bas mot. Pour TOUS LES DEPLACEMENTS que je viens de citer ci-dessus, qui sont « hors » du contrat de travail : il n'y a jamais eu d'avenant au contrat de travail. Il n'y a jamais eu d'ordre de mission, même pour les pays étrangers. Il n'y a jamais eu d'indemnité d'éloignement. Pour couronner le tout, les indicateurs économiques de l'employeur sont au rouge, les affaires vont mal, le chiffre d'affaires est en baisse et le résultat net de l'exercice de l'année 2007 est en négatif d'une somme

considérable. L'affaire est plus que boîteuse.

Pour preuve : l'employeur a commencé à licencier certaines personnes, et vient d'annoncer qu'il allait réduire l'horaire de 38 heures à 35 heures, avec perte de salaire, les heures supplémentaires étant seulement récupérables et non payables.

Les heures supplémentaires effectuées par mon mari (il travaille entre 55 et 70 h par semaine) ne vont donc plus être payées mais récupérées. Est-ce légal ?

Récupérées ? mais quand ?

Pour l'instant, c'est impossible... il n'est jamais là... ou plutôt il ne peut pas être là puisqu'on lui impose d'être à Limoges !

Il ne peut même pas prendre rendez-vous pour des examens médicaux ou même pour des affaires personnelles.

Notre vie privée est comme « gelée ».

Pas facile de gérer la vie quotidienne, les contraintes administratives et familiales lorsque l'ont n'est présent chez soi que 48 petites heures par semaine dont un dimanche où tout est fermé.

Comment se sortir de cette situation que nous considérons comme une vraie galère ?

Première question (la plus importante) :

- Est-il en droit de demander le respect des termes de son contrat de travail et de refuser désormais les déplacements ?

Deuxième question :

- Qu'en est-il de la rémunération de la grande quantité d'heures supplémentaires ?

Troisième question :

- Peut-il prétendre à une indemnité d'éloignement ?

Quatrième question :

- N'ayant pas d'ordre de mission, est-il couvert en cas d'accident ?

Cinquième question :

- Mon mari songe désormais à changer d'emploi.

Comment faire pour aller se présenter à la convocation d'un éventuel futur employeur, puisqu'il est toujours absent ?

On tourne en rond...

Nous travaillons tous les deux, et n'avons pas la possibilité de nous déplacer pour aller recueillir des informations juridiques auprès des différents organismes sociaux (inspection du travail, Cram, Prud'hommes, etc).

Notre seul recours actuellement est de poser nos questions sur internet, en souhaitant vivement que nous obtiendrons des éclaircissements de la part de quelqu'un, ce dont nous vous remercions par avance.

A.C.