



Mon employeur refuse de me payé des indemnités de trajet

Par **ben64**, le **20/07/2011** à **14:23**

Bonjour,

mon problème est lié aux indemnités de transport, en effet cela fait 2 mois que je travaille comme conducteur de travaux pour une entreprise du bâtiment, jusqu'ici je travaillais a l'agence principale et pouvais me rendre à mes réunions de chantier avec un véhicule de la société , que je récupère le matin et rend le soir. Je viens donc à l'agence avec ma voiture. Aujourd'hui mon employeur m'annonce que je vais travailler pour les dix prochains mois sur un nouveau chantier à 100% puisque mon bureau se situera directement sur le chantier, situé à 100km.

Mon problème est que mon employeur ne veut ni me payer des indemnités kilométrique ni me fournir une voiture de société pour effectuer ce trajet. Il me conseille juste de changer d'appartement pour me rapprocher. Je précise qu'il n'y a pas de modification de mon contrat de travail et que mon lieu de travail inscrit est l'agence principale.

200km par jour aller /retour cela fait une dépense énorme et je n'ai droit à aucune compensation ni prime de déplacement. Il m'a dit que j'étais en CCD (12 mois)et que seul les gens en CDI avaient droit à une voiture .

A-t-il le droit de faire cela ?

Merci

Par **pat76**, le **20/07/2011** à **16:03**

Bonjour

Votre employeur vous raconte n'importe quoi, que vous soyez en CDD ne doit pas l'empêcher de vous fournir les moyens (un véhicule) de vous rendre sur votre nouveau lieu de travail, ou de vous rembourser les frais de trajet si vous utiliser votre propre véhicule.

Il ne peut pas non plus vous demandez de changer de lieu de résidence, c'est une atteinte au droit de votre vie privée.

Note 183 sous l'article L 1221-1 du Code du Travail:

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 27 mai 1998. Bull. Civ. V, n° 282: pourvoi n° 96-40929:

Le contrat peut fixer un lieu précis de travail; le salarié est alors fondé à refuser une mutation.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 15 mai 2007, pourvoi n° 06-41277: en date du 4 juin 2008, pourvoi n° 07-40612:

Une clause de mobilité ne permet d'imposer au salarié un changement de domicile ou de résidence. Un tel changement constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié.

Arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 4 février 2003, pourvoi n° 01-40476 et en date du 23 janvier 2008, pourvoi n° 07-40522:

Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité valable, du changement de son lieu de travail constitue, sauf abus de l'employeur, un manquement à ses obligations contractuelle mais ne caractérise pas une faute grave.

(je précise qu'un CDD sauf accord des parties, ne peut être rompu qu'en cas de faute grave ou en cas de force majeure. article L 1243-1 du Code du travail).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 10 janvier 2001, pourvoi n° 98-46226:

L'exercice de la clause de mobilité est abusif si l'employeur n'assure pas au salarié les moyens de se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Selon l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, toute personne a droit au respect de son domicile.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 12 janvier 1999, pourvoi n° 96-40755:

Une clause de mobilité ne peut contraindre le salarié à un changement de résidence, si ses attributions n'exigent pas une présence permanente au lieu de la nouvelle affectation; ceci constitue une atteinte au libre choix du domicile personnel et une telle restriction à la liberté de choix du domicile doit être indispensable à la protection des intérêts légitime de l'entreprise

et proportionnée au but recherché.

Article L 3121-4 du Code du travail:

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 par 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.

Arrêt de la Chambre Social de la Cour de Cassation en date du 10 novembre 2004, pourvoi n°02-41881:

Il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC.

Article L 1242(15 du Code du Travail:

La rémunération au sens de l'article L 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 décembre 1996, Bull. Civ. V, n° 444:

La règle posée par l'article L 122-3-3 (L 1242-15 nouveau), s'applique à tous les salariés engagés par contrat à durée déterminée dès le premier jour de leur engagement qu'ils soient soumis ou non à une période d'essai.

Article L 3221-3 du Code du travail:

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Vous aurez de la lecture à donner à votre employeur.

Juste une question, quel est le motif de votre CDD, remplacement d'un salarié absent (exerçant la fonction de conducteur de travaux et ayant droit à un véhicule de fonction) ou

pour un surcroît d'activité?

Par **ben64**, le **20/07/2011 à 16:29**

merci ,
sur mon contrat de travail , il y a marqué : "pour un surcroît d'activité"
meme si cela ne corespond pas vraiment a la réalité (la vérité est que le dernier
conducteur de travaux a démissionner pour changer d'entreprise) .
Je pense attendre la semaine prochaine pour en parler , fin de ma période d'essai.(je dois
partir en aout)

c'est mon premier emploi sérieux depuis la sortie de la fac , je ne souhaite pas le perdre, je
suis prés a faire les kilometres mais pas a mes frais .
je suis quand meme assez choquer par la reflexion sur le fait d'envisager de déménager ,
surtout que je viens d'eménager dans un nouvel appartement a 5 minutes en voiture de mon
agence .
Je suis assez surpris par ces pratiques car il s'agit d'une grande entreprise nationale

Par **pat76**, le **20/07/2011 à 16:50**

Rebonjour

Ce n'est pas parce que c'est une grande entreprise nationale qu'elle ne doit pas respecter la
législation du travail. Le motif de votre CDD devra être prouvé par l'employeur (surtout
surcroît d'activité alors que vous avez le poste d'un salarié démissionnaire).

En cas de litige, je pense que votre CDD, sera requalifié en CDI. C'est votre directeur
d'agence qui a pris l'initiative de vous demander de déménager? Vous avez pu consulter
votre convention collective? Vous avez un statut cadre?

Par **pat76**, le **18/04/2012 à 18:59**

Bonjour

Article L3261-3 du Code du Travail
Modifié par LOI n° 2010-788 du 12 juillet 2010 - art. 57

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L. 3261-4, tout ou
partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle
et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

1° Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-

France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle prévue à l'article L. 3261-2.

Article L3261-4 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-1330 du 17 décembre 2008 - art. 20 (V)

La prise en charge des frais de carburant mentionnée à l'article L. 3261-3 est mise en œuvre :

1° Pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

2° Pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

NOTA:

Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 article 20 IV : Les articles L. 3261-3 et L. 3261-4 du code du travail s'appliquent sans préjudice des dispositions des conventions et accords collectifs existants prévoyant une prise en charge des frais de transport personnels des salariés exonérée dans les conditions en vigueur à la date de publication de la présente loi.

Article L2242-1 du Code du travail:

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Par **pat76**, le **19/04/2012** à **14:54**

Bonjour

Si une clause de votre contrat de travail stipule que l'employeur vous paiera les indemnités de trajet, il doit respecter cette clause.

Vous lui adressez une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous le mettez en demeure d'appliquer la clause de votre contrat de travail qui indique que les indemnités de trajet vous seront payés.

Vous précisez que faute d'avoir reçu satisfaction à votre demande dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre, vous engagerez une procédure en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous ferez un calcul des indemnités de trajet qui auraient dû vous être versées depuis le début de votre contrat et vous indiquerez la somme réclamée dans votre courrier.

Par **bernard.b**, le **14/09/2013** à **22:18**

merci cela ma bien aider moi même j ai déménager du 93 ou se trouve mon dépôt pour vivre dans le 77 lizy sur Ourcq depuis que j ai déménager mon patron ma retire le camion de la société je me serre donc de mon véhicule perso pour aller sur les chantiers "je suis dans le bâtiment" j ai demander a mon patron de bien vouloir me dédommager pour le temp que je passe dans mon véhicule non pas de mon domicile au dépôt mais du dépôt a sur les chantiers je précise que je retire 50 minutes de trajets domicile/dépôt matin et soir la différence je la demande en frais demande que j ai effectuer par lettre recommander AR la réponse a mon courrier a été rapide 1 avertissement pour mauvais comportement dans la société je n ai pas d autre recours que l inspection du travail qu en pensez vous ??? merci

Par **moisse**, le **15/09/2013** à **07:49**

Bonjour,

Pas de réponse privée, réponse publique à une question publique.

Ceci dit l'inspecteur du travail n'est pas compétent pour résoudre les conflits individuels des salariés.

Ces conflits sont de la compétence exclusive des conseils de prudhommes.

Par ailleurs le temps décompté entre le dépôt et le chantier est du temps de travail et non de déplacement.

Il faut donc comptabiliser ce temps outre le kilométrage effectué avec le véhicule personnel.

Compte tenu de l'ambiance qui semble régner dans votre entreprise, pas d'état d'âme, indiquez à votre employeur lui donner rendez-vous devant le CPH du lieu de l'entreprise.

Vous pouvez lui donner une idée des sommes réclamées en additionnant les heures (heures

sup), les récupérations éventuellement générées, le kilométrage au tarif URSAFF/Impôts selon la puissance du véhicule...

Par **Lag0**, le **15/09/2013** à **11:11**

Bonjour,

Pouvez-vous préciser la situation, je ne sais pas si j'ai bien compris.

- Vous partez de chez vous directement pour les chantiers avec votre véhicule personnel ?

ou

- Vous passez à l'entreprise puis vous partez ensuite sur les chantiers ? Et dans ce cas, de l'entreprise au chantier vous prenez toujours votre véhicule ou un véhicule d'entreprise ?

Par **bernard.b**, le **15/09/2013** à **11:37**

je part de chez moi de lizy sur Ourcq 77 et je vais directement sur le chantier actuellement dans le 15eme paris env 81 km/allée tout cela avec mon véhicule perso et le soir je repart du chantier et retourne a lizy voila j ai fait mais 162 km dans la journée j ai passer 5 heure sur la route allée/retour et j ai rien en compensation 200 euros de gazol par mois env seat 4ch heureusement!!! sa consomme pas de trop

Par **Lag0**, le **15/09/2013** à **15:58**

Donc votre employeur doit respecter l'article L3121-4 du code du travail :

[citation]Article L3121-4 En savoir plus sur cet article...

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.[/citation]

Par **moisse**, le **15/09/2013** à **17:26**

Bonjour,

J'avais compris que vous alliez du dépôt au chantier en véhicule personnel.

Quoiqu'il en soit il va bien falloir engager le débat tant sur le temps de trajet (cf réponse de

Lag0) mais aussi sur le kilométrage parcouru, et peut-être même sans assurance car souvent les assurances excluent a priori l'usage professionnel.

En outre en cas d'accident corporel il y aura controverse sur la nature de l'accident.

Par **Lag0**, le **15/09/2013** à **17:38**

[citation]et peut-être même sans assurance car souvent les assurances excluent a priori l'usage professionnel.

En outre en cas d'accident corporel il y aura controverse sur la nature de l'accident.[/citation]

Bonjour moisse,

Ici, on n'est pas dans le cas d'un trajet professionnel, mais dans celui du trajet normal pour se rendre et revenir du lieu de travail. Ces trajets sont toujours assurés de base (du moins sauf assurance spéciale réservée aux loisirs).

Il y aurait trajet professionnel si justement le salarié passait par l'entreprise.

Par **bernard.b**, le **15/09/2013** à **19:16**

je vous tiens au courant des événements je vais à l'inspection du travail de Bobigny demain matin je pense y passer la journée!!!! dès mon retour j'explique tout merci et passez une bonne soirée

Par **moisse**, le **15/09/2013** à **19:39**

Hello Lag0

Je comprends votre raisonnement, mais c'est très discutable. Lors d'un petit sinistre il n'y aurait certainement aucune discussion, mais en cas de gros pépin il y aura forcément plusieurs controverses :

- * existence d'un lien (ou non) de subordination caractérisant un accident du travail et non de trajet

- * caractéristique de trajet professionnel, surtout avec des changements d'adresses de chantiers.

C'est pourquoi et par mesure de prudence je ne saurais trop inciter notre ami à clarifier ces éléments.

en outre si son contrat de travail, ce qui est probable n'impose pas la possession d'un véhicule personnel, il n'y a aucune raison de l'utiliser sans défraiements.

Par **bernard.b**, le **15/09/2013** à **21:17**

oui oui c noter je pose la question demain je n'ais pas pensé à cela!!

Par **bernard.b**, le **16/09/2013** à **10:55**

de retour de l'inspection du travail de Bobigny aucun texte notifié que mon patron doit me payer quoi que ce soit pourquoi! j'explique le code APE n'est pas le bon son code APE est 4669C vente en gros mais il devrait dépendre de la chambre des métiers mais en prenant la vente en gros sa lui revient moins cher en cotisations il faut donc que j'écrive le plus rapidement possible au contrôleur du travail pour lui expliquer point par point afin qu'il intervienne pour le code APE lui faire changer et après cette personne pourra intervenir sur mon problème de déplacement non payer Ba Ya du boulot!!!! lol

Par **moisse**, le **16/09/2013** à **11:25**

Bonjour,

Ne vous faites pas trop d'illusion sur le rôle futur du contrôleur du travail.

Pour preuve le temps de déplacement et les indemnités kilométriques sont sans rapport avec le code APE, et la résolution du litige n'est pas de la compétence de l'inspection du travail, exclusivement celle du Conseil des Prudhommes.

Au passage je ne vois pas les économies de cotisations auxquelles il est fait allusion sauf peut-être au taux général de l'accident du travail en matière de charges sociales.

Par **Lag0**, le **16/09/2013** à **13:31**

Bonjour,

Je confirme que votre problème n'a rien à voir avec l'inspection du travail qui n'est pas là pour régler les conflits individuels dans une entreprise.

Seul le conseil des Prud'hommes est compétent ici...

Par **bernard.b**, le **17/09/2013** à **21:41**

j'apprend ce soir que mon patron m'envoie à 132 km de chez moi sur un chantier à t-il le droit 264 km aller retour en sachant qu'il ne me paie rien dans mes frais

Par **bernard.b**, le **17/09/2013** à **21:42**

je c plus quoi trop faire

Par **Lag0**, le **18/09/2013** à **07:38**

Bonjour,

Vous pouvez toujours dire que vous n'avez plus de véhicule personnel (panne, casse, etc.).
Vous verrez la réaction du patron...

Par **bernard.b**, le **18/09/2013** à **07:41**

il sen fou il me payera pas et c tout

Par **Lag0**, le **18/09/2013** à **07:43**

Du moment que vous vous présentez au siège de l'entreprise, vous remplissez votre part du contrat.

Il sera bien obligé de remplir la sienne et donc de vous permettre de travailler en vous fournissant les moyens de vous rendre sur les chantiers.

Que dit votre contrat de travail sur le lieu d'exécution du contrat ? Et y est-il spécifié que vous devez utiliser un véhicule personnel ?

Par **bernard.b**, le **18/09/2013** à **07:51**

il dit rien non plus sa dit pas pour vl perso la je v a la medecine du travail voir si elle peut m arreter ensuite medecin si je suis pas arreter avec la medecine du travail et ensuite inspec du travail

Par **bernard.b**, le **18/09/2013** à **07:54**

mais de toute facon dans mon contrat il manque l article 12 de 11 sa passe a 13 donc caduc il fo qu il me le reface et la je trouverais bien un truc pour le refuser donc il me licenciera

Par **Lag0**, le **18/09/2013** à **07:54**

Ce n'est pas la médecine du travail qui vous arrêtera. Et de toute façon, un médecin vous arrêtera seulement si votre état de santé est incompatible avec votre activité professionnelle. Là, il ne me semble pas que votre état de santé soit en cause...

Quant à l'inspection du travail, on vous a déjà répondu que ce n'était pas de son ressort...

Par **Lag0**, le **18/09/2013** à **07:55**

Où avez-vous vu que votre contrat est caduque ?
Il n'en est rien.
Un défaut de numérotation des articles est sans importance.

Par **bernard.b**, le **18/09/2013** à **08:02**

oui mais il fait du bâtiment avec un code APE de vente en gros

Par **moisse**, le **18/09/2013** à **08:21**

Vous pouvez simplement exiger l'application de la convention collective correspondant à votre activité principale réelle.

Mais arrêtez donc de tortillonner en déclarant d'un côté être prêt à affronter un licenciement, et de l'autre chercher un tiers derrière lequel vous abriter (inspecteur, médecin personnel, du travail...).

Vous devrez à un moment ou l'autre affronter l'employeur, autant le faire tout de suite :

* je ne suis pas rémunéré des temps de déplacement

* je ne suis pas indemnisé pour utiliser mon véhicule personnel

Dès lors comme prévu à mon contrat de travail, je me présente à l'heure d'embauche au siège de l'entreprise.

Si vous désirez que je me présente directement sur un chantier précis, veuillez m'établir un ordre de mission écrit indiquant le moyen de transport que vous retenez ainsi que la compensation du temps de trajet.

Cela va soit passer, soit "péter". Dans ce dernier cas vous confirmez ces propos par lettre recommandée.

Il faut y penser, car avec l'exemple de 250 km/j il est à peu près certain que votre salaire ne couvre pas les frais de déplacement, ou tout juste.

Par **bernard.b**, le **18/09/2013** à **12:32**

bon je reviens et de la médecine du travail et du médecin et de l'inspection du travail

médecine du travail j'ai RV le 25 sept pour voir un médecin

mon médecin m'a arrêté 15 jours en accident du travail vu que mon patron m'a détruit le dos donc radios etc...

pour l'inspection du travail mon courrier et bien arriver mon patron va être convoqué pour rectifier son code APE qui n'est pas bon et voir tout le reste que ne va pas c bien eux qui s'occupe de ce genre de problèmes

Par **Lag0**, le **18/09/2013** à **13:13**

[citation]mon patron va être convoqué pour rectifier son code APE qui n'est pas bon et voir tout le reste que ne va pas c bien eux qui s'occupe de ce genre de problèmes[/citation]

Non, comme déjà dit (et on se demande pourquoi on perd notre temps à vous l'expliquer), l'inspection du travail n'est pas là pour régler les conflits individuels !
Elle demandera, au mieux, à l'employeur de respecter les lois en vigueur, mais elle ne règlera rien au cas par cas et ne vous permettra pas d'être dédommagé. Ce n'est pas son rôle.

Par **moisse**, le **18/09/2013** à **16:02**

Et pour compléter la réponse de Lag0, sans accident, sans témoin, sans déclaration de l'employeur, la caisse va vous notifier un refus de prise en charge au titre de la législation sur les A.T.

Il eut mieux valu que votre médecin traitant vous arrête pour maladie et demande une reconnaissance auprès de la CPAM comme maladie professionnelle.

Mais un AT bidon...échec assuré, et vos litiges non réglés.