



## Conflit/ Changement de domiciliation et grand déplacement BTP

-----  
Par Florianils

Bonjour,

Je suis salarié Etam dans une entreprise du BTP. Mes missions sont à 100% en grand déplacement. Je termine une année de formation avec le dispositif transition pro. Mon entreprise m'a accordée une autorisation d'absence pour cette année de formation. En accord avec ma direction j'avais convenu de déménager par la même occasion à Rennes pour faire cette formation et ainsi m'implanter en Bretagne pour travailler sur nos chantiers dans le grand ouest mais aujourd'hui le nouveau directeur n'apprécie pas ma nouvelle domiciliation qu'il juge trop loin de nos chantier et semble vouloir me "mettre des batons dans les roues"

Nous avons discuté ensemble lors d'un entretien avec la délégué du personnel des modalités de reprise de mon poste le 03 Mars. Je sais que nous avons des chantier facilement accessible depuis Rennes par train mais le nouveau directeur souhaite absolument m'affecter à Lunéville soit 4h40 de train. Ce temps de trajet n'excède cependant pas certains temps que j'ai pu faire périodiquement pour me rendre sur d'autres chantiers en grand déplacement.

Mon entreprise jusqu'alors à toujours pris en charge nos temps de trajet comme du temps de travail effectif et nous verse notre salaire à 100% sur ces heures de roulage mais mon nouveau directeur m'a dit (à l'orale) qu'il ne compterait que 50% de ses trajets comme temps de travail comme notre convention le prévoyait. D'après mes recherches sur la convention collective on ne parle de 50% pris en charge par l'entreprise que lorsque ce sont des heures de trajet effectuées en dehors des horaire habituelles de travail.

Les heures de roulage étant jusqu'à présent compatibilisé comme du temps de travail effectif, je pense que cela découle d'un accord d'entreprise mais je n'arrive pas à avoir confirmation de cette information.

Ma direction peut-elle changer ce fonctionnement quelle appliquait jusqu'alors pour tout les salariés sans le justifier et nous en faire part à l'écrit ?

D'autre part il y a des chantiers plus proche et accessible de mon domicile ou j'ai demandé à être affecté mais la nouvelle direction à refusé de m'y affecter. Est-ce bien normale, ai-je des recours ?

Je vous remercie d'avance pour votre retour,

Bien cordialement,

Bonne Journée

Florian Routier

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Votre situation soulève plusieurs problématiques juridiques, notamment sur la modification des conditions de prise en charge du temps de trajet et l'affectation sur un chantier éloigné. Toutefois, pour apporter une réponse totalement précise, plusieurs informations complémentaires seraient utiles afin de mieux évaluer vos droits et les obligations de votre employeur.

Concernant la prise en charge du temps de trajet, vous indiquez que votre entreprise appliquait jusqu'à présent un paiement à 100 % des heures de roulage. Cette pratique peut découler soit d'un accord d'entreprise, soit d'un usage établi. Un employeur ne peut modifier un usage sans suivre une procédure spécifique prévue par l'article L.2261-9 du Code du travail, qui impose une information formelle des salariés et un préavis raisonnable avant tout changement. Il serait donc nécessaire de vérifier si cette prise en charge intégrale figurait dans un document interne, comme un accord d'entreprise, une note de service ou des communications écrites de votre direction. Avez-vous pu obtenir une confirmation officielle de l'origine de cette règle auprès des ressources humaines ?

L'intitulé exact de votre convention collective est également un élément clé. Les dispositions relatives à la rémunération des temps de trajet peuvent varier selon la convention applicable, notamment entre les conventions du Bâtiment et celles des Travaux publics. Vous mentionnez que votre convention ne prévoit une prise en charge à 50 % que pour les trajets effectués en dehors des horaires habituels de travail. Il faudrait donc confirmer si vos déplacements sont bien réalisés pendant votre temps de travail et s'assurer que l'interprétation du nouvel employeur respecte la convention. Avez-vous pu consulter le texte de référence pour valider votre lecture ?

Votre contrat de travail peut également contenir des clauses précisant vos conditions de déplacement. Il faudrait notamment examiner s'il mentionne une zone géographique d'intervention, une obligation de mobilité ou encore des dispositions spécifiques sur la prise en charge du temps de trajet en grand déplacement. Une modification des conditions contractuelles imposée de manière unilatérale pourrait constituer une atteinte au contrat. Avez-vous vérifié si votre contrat apporte des précisions sur ces points ?

Sur la question de votre affectation à Lunéville, votre employeur dispose d'un pouvoir d'organisation des affectations, mais celui-ci doit respecter le cadre contractuel ainsi que le principe de bonne foi. Si votre contrat ne limite pas votre zone de déplacement, l'entreprise peut en principe vous affecter où elle le souhaite, à condition que cela ne constitue pas une décision abusive. Vous indiquez cependant que des chantiers plus proches de Rennes existent et que votre nouvelle domiciliation avait été convenue avec votre précédente direction. Si votre affectation à Lunéville n'est pas justifiée par des impératifs professionnels objectifs et que votre employeur refuse systématiquement de vous positionner sur des chantiers plus proches, cela pourrait soulever un risque d'abus de droit ou de sanction déguisée.

Avez-vous adressé une demande écrite pour une affectation sur un chantier plus proche, et reçu un refus officiel ? Savez-vous si d'autres salariés en grand déplacement ont également été affectés à des chantiers plus éloignés, ou si cette situation vous concerne uniquement ?

En l'absence d'explication écrite et justifiée de votre employeur, il serait judicieux d'adresser une demande officielle pour obtenir une confirmation sur la prise en charge des temps de trajet ainsi que sur les critères d'affectation des salariés en grand déplacement. Si la direction refuse de vous répondre ou modifie ces conditions sans justification légale, vous pourriez envisager de solliciter l'Inspection du travail pour examiner la conformité de ces décisions. Un recours aux Prud'hommes pourrait également être envisagé si l'évolution de votre situation professionnelle constitue une atteinte disproportionnée à vos conditions de travail.

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

Tout d'abord un grand merci pour votre retour clair et précis. Désolé pour ce délais de réponse, je n'avais pas vu votre réponse et je n'ai pas reçu de mail pour m'en informer.

Nous avons bien des traces écrites de ce fonctionnement des heures de roulages comprises dans le temps de travail, échange de mail de mail, notification par la direction dans un cr de réunion CSE de 2022: "dans le cas de chantiers en grand déplacement, le temps de travail est décompté 10 minutes avant l'heure de départ du train."A ce jour mes collègues en grand déplacement font les 37h contractuelles avec les heures de roulage inclus.

Ma délégué du personnel à rappeler cela à notre nouveau directeur et j'ai fait de même en réponse à son dernier mail où il me demandait de prendre mes dispositions pour respecter les horaires indiqués de mon contrat de travail.

Je lui ai demandé s'il souhaitait que je respecte les horaires classique de chantier en additionnant heures de roulage et horaires de travail classique ce qui entraînerait 10h supplémentaire.

Je l'ai aussi informé des horaires de mes trains choisi pour cette semaine, aller comme retour, que j'ai choisi comme d'habitude afin d'optimiser ma présence sur le chantier et le temps de trajets le plus court.

Dans ce contexte, sauf erreur de ma part s'il persiste à vouloir faire un traitement individuel de mon cas sans prendre en compte le fonctionnement historique et les écrits qui statuts sur la question, cela peut être qualifié de discrimination ?

Qu'en pensez-vous ? S'il persistait dans cet optique d'entraver ma reprise de poste, quel serait mes recours ?

Encore un grand merci pour votre précédente réponse Xav84,

Bien à vous,  
Bonne journée,

Florian  
-----

Par Xav84

Bonjour Florian,

Votre situation semble effectivement poser un problème de traitement différencié, puisque vos collègues en grand déplacement continuent de bénéficier de la comptabilisation des heures de roulage comme du temps de travail effectif, conformément aux échanges écrits et aux décisions actées en réunion CSE. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement ces règles sans respecter une procédure formelle, d'autant plus s'il ne l'applique qu'à votre seul cas.

Le fait que vous soyez soumis à un régime différent de vos collègues pour des conditions identiques pourrait soulever un **\*\*risque de discrimination\*\*** ou, a minima, un traitement arbitraire injustifié. La discrimination au sens juridique implique généralement un critère protégé (origine, sexe, syndicalisme, etc.), mais dans votre cas, il s'agirait plutôt d'une rupture d'égalité de traitement, ce qui peut également être contesté.

Votre démarche de rappeler à votre direction les pratiques établies et d'exiger une clarification par écrit est pertinente. Si l'employeur persiste à vous imposer des conditions différentes sans justification objective et sans modification officielle du fonctionnement général, cela pourrait être contesté devant l'Inspection du travail ou les Prud'hommes.

Si cette situation devient un frein à votre reprise de poste ou crée une pression injustifiée, il serait utile de conserver toutes les preuves écrites de cet échange, notamment les courriels, le compte rendu de réunion du CSE et les éventuelles communications internes. Un courrier recommandé demandant une explication officielle sur cette différence de traitement pourrait également être opportun afin de formaliser la contestation et forcer votre employeur à justifier sa position.

Si le problème persiste malgré vos rappels et ceux de la déléguée du personnel, une action prud'homale pourrait être envisagée pour faire reconnaître le maintien de vos droits acquis et, si nécessaire, demander des dommages et intérêts pour l'entrave à votre reprise dans des conditions normales.

N'hésitez pas à vous appuyer sur votre représentation du personnel et à solliciter, si besoin, un conseil juridique plus poussé pour appuyer votre position.

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

Un grand merci pour votre aide. Je conserve effectivement toutes les preuves de nos échanges.

Mon nouveau directeur vient de reconnaître à l'écrit que le temps de roulage était bien du temps de travail rémunéré au taux horaire mais il précise que cela n'en fait pas du temps de travail effectif.

Il me demande donc de prendre mes dispositions pour respecter nos horaires contractuelle et de partir la veille soit le dimanche avec le dernier train à 16h20 pour être sur place le lundi à 8h.

Il est évident que cela est discriminant et ne s'inscrit pas dans le prolongement du cadre prévu pour l'entreprise pour nos déplacements.

Ma déléguée du personnel est sur le dossier en ce moment et elle va lui rappeler l'aspect discriminant que cela revêt. Je pense qu'on nous allons contacter l'inspection du travail dans un premier temps.

Je ne pourrais pas me rendre ce dimanche à Lunéville car les trains sont tous complet. J'ai mes billets comme d'habitude départ lundi retour dimanche.

Il conteste aussi le fait que le cumul des heures de roulage et de travail effectif génère des heures supplémentaires majorées, alors que c'est qui m'est déjà arrivé exceptionnellement par le passé.

Pensez-vous que ça démarche puisse donner lieu à une mise à pied gelant ainsi ma rémunération. Sui-je en droit de refuser sa demande de partir le dimanche ?

Je vous remercie encore pour vos réponses.

Bien à vous,  
Bonne journée,

Florian  
-----

Par Xav84

Bonjour Florian,

Votre directeur reconnaît désormais que le temps de roulage est rémunéré au taux horaire, mais en le dissociant du temps de travail effectif. Cela semble être une tentative pour contourner le principe appliqué jusque-là dans l'entreprise et pour vous imposer des contraintes supplémentaires, notamment en vous obligeant à partir le dimanche.

Votre employeur ne peut pas exiger que vous preniez votre train un **\*\*jour de repos\*\***, sauf si votre contrat de travail ou un accord collectif prévoit expressément cette obligation. Le fait d'imposer un déplacement le dimanche sans compensation pose un problème en termes de respect du temps de repos et de la planification des horaires de travail. Si cette règle ne s'applique pas aux autres salariés en grand déplacement, cela renforce encore plus l'aspect discriminatoire de la mesure à votre égard.

Sur la question des heures supplémentaires, si dans le passé vos heures de roulage et de travail effectif ont été cumulées et rémunérées en conséquence, il n'y a pas de raison légale pour qu'un changement soit imposé sans justification claire et sans respect des règles de modification des usages ou accords en vigueur. Une modification unilatérale de ce fonctionnement sans procédure officielle peut être contestée devant l'Inspection du travail ou les Prud'hommes.

Concernant le risque de mise à pied, l'employeur ne peut pas vous sanctionner simplement parce que vous refusez une demande qui n'est pas conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise. Une mise à pied disciplinaire nécessiterait un motif sérieux, et un refus de déplacement le dimanche, alors que ce jour n'est pas prévu comme jour travaillé, ne peut pas en constituer un.

Votre démarche de conserver toutes les preuves et d'impliquer la déléguée du personnel est la bonne approche. Si votre employeur persiste, un signalement à l'Inspection du travail est pertinent, notamment sur l'atteinte aux conditions de travail et la rupture d'égalité de traitement.

Si vous ne trouvez pas d'accord, vous êtes en droit de **\*\*refuser le départ imposé le dimanche\*\***, d'autant plus que les billets de train ne sont plus disponibles. Il serait préférable de formaliser ce refus par écrit en précisant que vous respectez les pratiques antérieures et que vous restez disponible selon les conditions appliquées jusqu'ici.

Si votre employeur cherche à vous sanctionner malgré tout, cela pourra être contesté comme une sanction abusive.

Voici un modèle de courriel à envoyer

**\*\*Objet : Clarification sur les conditions de déplacement et organisation de la reprise\*\***

Bonjour [Nom du Directeur],

Je fais suite à votre dernier message concernant les modalités de mon déplacement à Lunéville et l'organisation de mon temps de travail.

Je prends bien note de votre confirmation écrite selon laquelle le temps de roulage est rémunéré au taux horaire. Toutefois, vous indiquez qu'il ne constitue pas du temps de travail effectif, ce qui soulève des interrogations au regard des pratiques jusqu'ici appliquées dans l'entreprise. Comme cela a été précisé dans plusieurs échanges et mentionné dans un compte rendu de réunion du CSE, le temps de trajet en grand déplacement a toujours été considéré comme du temps de travail comptabilisé, permettant ainsi aux salariés concernés d'effectuer leur mission dans des conditions conformes aux usages établis.

Par ailleurs, votre demande de prévoir un départ le dimanche afin de respecter les horaires de chantier le lundi matin me pose difficulté, dans la mesure où le jour du dimanche n'a jamais été une journée travaillée ni considérée comme devant être utilisée pour le transport en grand déplacement. Ce point n'a jamais été appliqué pour les autres salariés et ne semble pas s'inscrire dans les pratiques existantes au sein de l'entreprise. De plus, les trains pour ce dimanche étant déjà complets, je ne pourrai pas me rendre à Lunéville la veille.

Je reste bien entendu disposé à échanger pour clarifier ces points et m'assurer que ma reprise s'effectue dans des conditions conformes aux règles en vigueur. Dans cette attente, je vous remercie par avance pour votre retour.

Bien cordialement,  
[Votre Nom]

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

Encore un grand merci pour votre aide précieuse.

J'ai signifié à mon directeur que je ne pourrais pas prendre le train aujourd'hui (dimanche) car je n'avais pas le temps de me réorganiser au vu de ce changement d'usage sans précédent et du fait des trains complets. Ma délégué du personnel revient de vacances demain je vais lui laisser la main sur une réponse rappelant les usages de l'entreprise et le caractère discriminatoire de cette prérogative. Par ailleurs j'ai aussi par le biais de l'inspection du travail contacté un conseiller juridique qui va m'accompagner dans ce conflit à son retour de congé dans une semaine. Enfin j'ai pu échanger avec mon collègue qui gère le chantier de Lunéville et il m'a aussi confirmé que jusqu'à présent un salarié intérimaire qui travaille avec ma société depuis des années venait travailler en grand déplacement à Lunéville au départ de Paris. Il prenait son train à 8h35 le lundi pour arriver à la même heure que j'ai prévu de venir soit 11h17. Il a été affecté sur un autre chantier avant mon arrivée.

Le caractère discriminatoire de cette demande est donc très facile à mettre en évidence. Je garde votre modèle de courrier que je vais transmettre à ma délégué pour une réponse formelle dans la semaine à venir.

Je vous souhaite une belle fin de weekend  
Bien cordialement,

Florian Routier

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

J'ai du nouveau et j'aimerais votre avis si vous le voulez bien ?

La semaine dernière j'ai fait ma semaine de reprise à Lunéville sans retour de ma direction de toute la semaine.

Vendredi matin j'ai reçu un mail du secrétariat avec la copie du courrier accusé réception qui m'était adressé, ci-dessous:

"Monsieur,

Nous revenons vers vous au sujet de votre situation, dans le prolongement de nos échanges, et au regard de votre première semaine de reprise.

En effet, alors que vous avez été recruté par la société, en étant domicilié 10 boulevard de la Libération 93200 SAINT DENIS, soit à seulement 14 kms, vous avez souhaité déménager à 350 kms pour des raisons personnelles.

Après vérification auprès de mon prédécesseur, contrairement à ce que vous indiquez, il n'y a eu aucune validation, ou accord de la société sur votre déménagement, lequel relève de votre choix personnel, dont il a été pris acte.

Cependant, si votre déménagement n'a pas eu d'impact jusqu'ici, compte tenu de l'accomplissement de votre formation pendant un an, votre reprise à partir du 3 mars 2025 confirme les difficultés liées à cet éloignement, comme déjà évoquées, notamment en rapport à notre obligation de sécurité à votre égard.

Au regard de vos fonctions et des chantiers de la société, nous vous avons affecté sur le chantier de Lunéville, lequel doit se prolonger pendant plusieurs mois (a minima jusqu'en juillet 2025).

Or, compte tenu de la distance excessive, et de la fatigue générée, cette situation n'est pas tenable, encore moins à long terme.

Par conséquent, nous vous remercions de bien vouloir nous indiquer, sous huitaine, quelles dispositions personnelles vous entendez prendre afin de pallier cette situation.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées."

Vendredi après-midi j'ai de mon côté envoyé des mails en prenant modèle sur vos propositions que voici avec les réponses de la direction :

Bonjour FI

Cette semaine de reprise c'est très bien déroulé, mais sauf erreur de ma part je n'ai toujours pas d'accès à mon profil alobees afin de consulter mon planning et faire mes pointages. J'ai à ce sujet écrit un mail à AC sans retour. J'ai pu consulter le planning grâce à Didier. Mon profil existe pourtant toujours. Pouvez-vous faire le nécessaire ?

Pour mon retour aujourd'hui j'ai finalement trouvé un billet de train vendredi départ Lunéville à 12h29 celui de 13h28

étant complet et celui de 15h25 m'obligeant à rester 2 heures supplémentaires pour arriver chez moi après 21h30. Ce train de 12h29 est celui que prenait Abdel jusqu'à présent dans le cadre de son retour hebdomadaire de grand déplacement à Lunéville.

Par ailleurs, votre demande de prévoir un départ le dimanche afin de respecter les horaires de chantier le lundi matin pose difficulté, dans la mesure où le jour du dimanche est un jour de repos et n'a jamais été une journée travaillée ni considérée comme devant être utilisée pour le transport. Ce point ne s'inscrit pas dans les pratiques existantes au sein de l'entreprise.

Cette semaine j'ai effectué 10h de roulage et 32h30 de travail effectif. Soit 42h30 heures.

Souhaitez-vous que je continue sur ce rythme ou bien que je suive l'usage de l'entreprise avec 37h hebdomadaire roulage inclus ?

Pour le chantier de Joinville en Haute Marne il m'avait été accordé la semaine de 4 jours car j'avais 9h de roulage. Certains salariés en grand déplacement bénéficient de cet aménagement aujourd'hui.

J'ai bien reçu la copie mail de votre courrier et j'y répondrais la semaine prochaine après l'avoir étudié.

Je vous souhaite un bon weekend

Bien cordialement

Réponse :

Bonjour Florian,

Je te remercie de ton retour.

Je te confirme que pour les semaines à venir nous maintenons l'organisation que tu as actuellement.

J'attends ta réponse à notre courrier la semaine prochaine.

Cordialement,

Relance sur alobees:

Florent,  
Merci pour votre retour.

Au sujet de l'application alobees il a été notifié par la direction dans le CR de réunion CSE du 14 octobre 2022 qu' : "Alobees sera déployée à l'ensemble des salariés. L'outil permet à chacun de consulter son planning, de suivre l'actualité des chantiers sur lesquels il travaille, communiquer des informations et photos importantes des chantiers auprès des collègues ET permettra de dématérialiser la saisie/ transmission des feuilles d'heures..."

Comme vous me l'avez indiqué dans votre mail du 25/02 j'aurais du avoir cet accès avant ma reprise le 03 mars. A ce jour il m'est toujours impossible de m'y connecter.

Pouvez-vous faire le nécessaire ?

Cordialement  
Bon Weekend

Réponse d'AC dimanche :

"Bonjour,

Je me permets de te répondre concernant ton accès à Alobees.

Celui-ci est actif depuis ton retour à la SOCRA le 03/03/35, comme tu peux le constater sur les captures d'écran ci-dessous :"

J'avais écrit un mail à cette AC plus tôt dans la semaine avec capture d'écran de mon impossibilité de me connecter.

Enfin de son côté notre délégué du personnel à aussi envoyé un mail vendredi après-midi que voici:

"Objet : Rappel concernant l'égalité de traitement des salariés

Monsieur,

En tant que délégué du personnel, je tiens à attirer votre attention sur l'importance de respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Je souhaiterais rappeler que la loi interdit toute forme de discrimination concernant l'organisation du temps de travail, et cela inclut le fait de demander à certain employé de se rendre sur son chantier en train le dimanche afin d'être présent le lundi à 8h00 alors d'autres peuvent prendre leur train le lundi matin pour être présent en fin de matinée sur le chantier, sans raison objective justifiant un tel écart de traitement.

Cette pratique pourrait non seulement créer un sentiment d'injustice parmi les salariés, mais elle pourrait aussi être considérée comme une violation des droits des travailleurs, selon le Code du travail. Il est donc essentiel que tous les employés soient traités de manière équitable en ce qui concerne les horaires et les jours de travail.

Je vous remercie de bien vouloir prendre en compte ce rappel et de veiller à ce que les règles d'égalité de traitement soient scrupuleusement respectées au sein de notre entreprise.

Je vous prie d'agréez etc..."

Je dois répondre à ce courrier accusé réception sous huitaine. Selon vous que dois-je répondre ? Dois-je fournir les preuves de mes discussions avec l'ancien directeur et la trame de mon entretien annuel 2023 ou est notifié ma demande de déménagement en Bretagne pour l'automne 2023 ?

Ou est-il préférable que je garde ces preuves pour moi pour le moment ?

Le nouveau directeur a capitulé sur la question du dimanche, j'ai enfin réussi à avoir un accès à mon planning et au système de pointage mais son courrier accusé réception me renvoie la responsabilité de la situation en réfutant ma version des faits.

Selon moi ce n'est pas à moi de proposer des solutions à cette situation. C'est bien à ma direction de trouver des solutions soit en m'affectant sur des chantiers plus près que nous avons (Paris et Lille), soit en m'autorisant à faire des semaines de 37h roulage inclus comme c'est l'usage dans l'entreprise pour les grands déplacements. L'argumentaire sur la fatigue engendré est complètement caduque car ce sont ces possibilités d'aménagement qui pourraient être un facteur de repos supplémentaire. De plus j'hésite vraiment à rappeler dans ma réponse que j'ai été affecté deux ans sur des chantiers en grand déplacement et seul ce qui est totalement illégal et pour le coup dangereux et épuisant (j'ai des preuves). Un de ces chantiers me faisait faire entre 8 et 10h de roulage semaine l'équivalent de ce que je fais aujourd'hui mais dans ce cas là on m'avait autorisé la semaine de 4 jours.

Je vous remercie d'avance pour votre précieuse aide xav84 !

Bonne journée,

Florian

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Votre réponse au courrier en recommandé doit être claire, factuelle et argumentée, tout en gardant une approche posée et professionnelle. L'objectif n'est pas de s'opposer frontalement, mais de montrer que les faits sont établis et que l'employeur ne peut pas vous faire porter la responsabilité d'une situation qu'il a lui-même acceptée dans le passé.

Il est important de rappeler que votre première semaine de reprise s'est déroulée conformément aux instructions reçues, sans que la direction n'émette d'observation avant la réception de son courrier. Ce silence initial contraste avec la mise en avant soudaine d'un problème lié à votre domiciliation, alors même que votre déménagement n'a jamais fait l'objet d'une opposition ou d'une remise en question jusqu'à présent. Des échanges écrits et des documents internes démontrent que votre situation était connue et tolérée par la précédente direction, ce qui rend incohérente la position actuelle de l'entreprise.

Il n'appartient pas au salarié de proposer des solutions pour une situation que l'employeur a lui-même acceptée et qui s'inscrit dans le cadre d'un fonctionnement jusqu'alors en vigueur. La direction a les moyens d'organiser le travail en tenant compte des réalités de terrain, d'autant que des solutions existent déjà, comme l'affectation sur des chantiers plus proches ou l'application du cadre déjà mis en place pour les salariés en grand déplacement. Il convient de lui rappeler que ces aménagements ont été pratiqués par le passé et restent une alternative parfaitement valable pour éviter toute difficulté.

Il est préférable, à ce stade, de ne pas dévoiler toutes les preuves dont vous disposez. Ces éléments pourront être

utilisés si nécessaire, notamment auprès de l'Inspection du travail ou dans le cadre d'une éventuelle action prud'homale. Il est suffisant de mentionner que vous disposez de documents et d'échanges écrits confirmant votre version des faits, sans pour autant les communiquer immédiatement.

Enfin, même si votre situation actuelle vous donne matière à évoquer des conditions de travail passées non conformes, notamment en ce qui concerne les grands déplacements effectués seul, il est préférable de ne pas soulever cet argument pour l'instant. Ce point pourra être exploité ultérieurement si la situation ne s'améliore pas ou si l'employeur persiste à refuser toute solution raisonnable. Mettre ce sujet en avant immédiatement risquerait de braquer la direction et de détourner le débat de l'enjeu principal, qui est l'égalité de traitement et la cohérence des décisions prises à votre égard.

Pour le courrier, vous pouvez répondre en RAR :

Objet : Réponse à votre courrier du [date]

Monsieur,

Je fais suite à votre courrier du [date], par lequel vous évoquez mon déménagement et mon affectation sur le chantier de Lunéville.

Tout d'abord, je tiens à préciser que ma première semaine de reprise s'est déroulée conformément aux instructions qui m'avaient été données. Je n'ai reçu aucun retour de la direction à ce sujet jusqu'à la réception de votre courrier, et je me suis attaché à effectuer mon travail avec sérieux et professionnalisme.

Concernant mon lieu de résidence, mon souhait de déménager avait été clairement exprimé à l'ancienne direction, notamment lors de mon entretien annuel de 2023, sans opposition de la part de l'entreprise. Plusieurs échanges écrits attestent que ce projet était connu et accepté. De plus, mon éloignement géographique n'a jamais été remis en question pendant la période de ma formation, et mon affectation en grand déplacement était parfaitement compatible avec ce choix.

Vous indiquez que cette distance engendre des difficultés et une fatigue excessive. Or, plusieurs solutions existent au sein de l'entreprise pour garantir un équilibre de travail adapté, notamment l'affectation sur des chantiers plus proches, comme ceux de Paris ou Lille, ou encore l'application de l'organisation habituelle des salariés en grand déplacement, qui inclut une durée hebdomadaire de 37h roulage compris. Ces aménagements sont déjà en place pour d'autres collaborateurs dans des situations similaires et ont déjà été appliqués à mon cas par le passé.

À ce titre, je tiens à rappeler que je respecte les conditions de travail en vigueur dans l'entreprise et que je reste pleinement investi dans mes missions. Il appartient à la direction de mettre en place une organisation du travail cohérente et équitable pour l'ensemble des salariés en grand déplacement.

Dans cette optique, je reste à votre disposition pour échanger sur les modalités permettant d'assurer une continuité de mon activité dans des conditions conformes aux pratiques en vigueur.

Dans l'attente de votre retour, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Votre Nom]

-----  
Par Florianils

Bonsoir Xav84,

Un grand merci pour ce modèle de courrier RAR clair et concis.

Je vais le transmettre d'ici la fin de la semaine.

Ma délégué du personnel a reçu un courrier rar de convocation pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Il n'y a aucun motif dans le courrier. Elle est la seule délégué en au CSE selon vous qui peut l'accompagner à sa convocation ?

D'autre part la direction à répondu à son mail que je vous ai mis dans le précédent message en démentant les usages de l'entreprise et l'inégalité de traitement entre les salariés contre toutes les preuves en notre possession :

"Madame Ch,

Je fais suite à votre mail au cours duquel vous m'interrogez sur l'organisation des chantiers et sur les plannings des salariés de la Société.

Vous invoquez notamment que ces derniers ne seraient pas traités de manière égalitaire en vous fondant sur le fait qu'il serait demandé à certains d'entre eux d'être présents dès le lundi à 8 heures, là où d'autres ne prendraient leurs postes de travail qu'en fin de matinée le lundi.

Je tenais donc à vous affirmer qu'aucune différence de traitement n'est appliquée entre les salariés de la Société.

En effet, tous les membres de l'équipe de Socra sont présents sur le chantier le lundi dès 8h.

La seule personne qui ne prend son poste qu'à partir de la fin de la matinée du lundi est un intérimaire, qui n'est d'ailleurs aujourd'hui plus présent sur le chantier.

Ce dernier n'était donc pas salarié de l'entreprise, ce qui nous imposait les contraintes transmises par l'entreprise de travail temporaire, sur des métiers sous tension comme vous ne pouvez l'ignorer.

Il est évident que la Direction sera toujours attachée à traiter ses salariés de manière égalitaire, de sorte que nous vous réaffirmons le caractère erroné de vos affirmations.

Je reste à votre entière disposition pour en échanger."

Pensez vous que notre délégué devrait contacter l'inspection du travail suite à cette réponse de la direction ou à minima fournir des pièces attestant le contraire?

Bien à vous,  
Bonne soirée,

Florian

-----  
Par Xav84

La convocation de la déléguée du personnel à un entretien disciplinaire nécessitera qu'elle soit accompagnée pour garantir le respect de ses droits. Si elle est la seule élue au CSE, elle peut être assistée par un autre salarié de l'entreprise ou, à défaut, par un conseiller du salarié extérieur figurant sur la liste préfectorale. Il est important qu'elle prépare sa défense en anticipant les arguments de l'employeur et en rassemblant les éléments pertinents pour démontrer qu'elle a agi dans l'exercice légitime de son mandat.

Concernant la réponse de la direction sur l'égalité de traitement, le ton employé montre une volonté de nier l'existence d'une pratique différenciée, malgré les éléments concrets que vous possédez. La question se pose donc de savoir s'il est pertinent de transmettre immédiatement ces preuves à l'employeur ou s'il vaut mieux les conserver pour une intervention de l'Inspection du travail ou une éventuelle procédure prud'homale.

Fournir ces éléments dès maintenant pourrait contraindre l'entreprise à revoir sa position, mais si elle persiste dans le déni, il y a un risque qu'elle cherche à minimiser ou à justifier a posteriori ces pratiques. Conserver les preuves permettrait alors de les présenter au moment le plus opportun, notamment en cas de contrôle ou de contentieux, lorsque l'employeur ne pourra plus adapter sa défense en fonction des documents produits.

L'arbitrage dépendra de la posture actuelle de la direction. Si elle semble encore ouverte à la discussion, fournir certains éléments peut aider à débloquer la situation. En revanche, si elle campe sur sa position, il pourrait être plus stratégique d'attendre une phase où ces preuves auront un poids plus important, notamment devant les autorités compétentes.

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

J'ai posté mon courrier accusé réception samedi dernier. J'ai utilisé votre modèle.

J'aurais pu penser qu'avec une pareille rhétorique ma direction capitule et me propose des solutions viables (aménagement du temps de travail en grand déplacement ou rupture conventionnelle)

Hier j'ai reçu un mail avec la copie de la réponse qui m'est adressé en accusé réception. La voici :

"Monsieur,

Nous revenons vers vous à la suite de votre courrier du 14 mars 2025 en réponse à notre demande de régularisation de votre situation personnelle eu égard à l'éloignement géographique de votre domicile personnel.

Pour rappel, alors que vous avez été recruté par la société, en étant domicilié ..... soit à seulement 14 kms, vous avez souhaité déménager à 350 kms pour des raisons personnelles, ce qui pose des difficultés pour votre affectation sur des chantiers.

Pour clarifier la situation, il ne vous est pas reproché aujourd'hui des manquements dans la réalisation de vos tâches, mais le non-respect de votre obligation de sécurité au regard de l'épuisement et de la fatigabilité qui peuvent être les vôtres en raison de l'éloignement géographique excessif de votre domicile personnel.

Vous prétendez que cette situation n'a pas posé de difficultés sous l'ancienne direction. Or, après de nouvelles vérifications, il s'avère que ce déménagement n'a non seulement pas été validé par votre ancienne direction, mais que cette dernière n'a pas été confrontée à cette problématique, étant donné que vous êtes parti en formation pendant un an et n'avez réalisé aucun nouveau chantier avant votre affectation sur celui de Lunéville.

Vous vous permettez d'indiquer que des solutions facilitatrices peuvent être identifiées et mises en place par la Société, dont vous ignorez manifestement les contraintes.

En votre qualité de restaurateur sur pierre, vous ne pouvez travailler sur les chantiers de mosaïque et de restauration de sculpture métal.

A date, le plus gros chantier en sculpture pierre est l'Eglise de Lunéville sur lequel vous êtes affecté. Le chantier du théâtre du Nord à Lille, que vous visez, termine à la fin de ce mois de mars, de sorte que les équipes étaient déjà en place et en cours de finalisation. Vous mettez également en avant les chantiers de Paris. Il est donc nécessaire de vous rappeler qu'il existe une équipe sur Paris en charge des chantiers locaux, les devis et facturations acceptés par les clients comprenant uniquement des frais de déplacement limités, ce qui nous permet notamment d'obtenir l'adhésion de ces clients.

De plus, le plus gros chantier actuellement à Paris est la restauration des mosaïques du Grand Palais qui ne relève donc pas de votre spécialité.

En tout état de cause, chaque ouvrier de la Société est amené à réaliser des grands déplacements, une part importante de restauration de pierre étant notamment réalisée au sein de l'atelier de Marsac sur l'Isle en Dordogne.

Le chantier de Lunéville est donc le seul chantier en cours sur lequel vos compétences sont requises, et ce pour plusieurs mois.

Quant aux autres mesures d'aménagement que vous visez, nous ne pouvons raisonnablement les entendre :

- Sur la semaine de 4 jours : comme vous l'évoquez vous-même, la Société consent déjà un avantage non négligeable à ses salariés, en considérant, de manière plus favorable que les dispositions légales et conventionnelles, le temps de route comme du temps de travail effectif.

Cela amène donc à réduire les temps de présence de nos collaborateurs sur les chantiers, de sorte qu'il n'est nullement réalisable de prévoir une répartition du temps de travail sur 4 jours avec les temps de route compris.

La Société a des carnets de livraison à tenir pour ses chantiers, susceptibles de pénalités de retard comme vous ne pouvez l'ignorer.

Il est donc nécessaire que les salariés disposent d'un temps de travail suffisant sur les chantiers pour tenir les délais contractés avec nos clients.

- Sur la semaine de 37 heures hebdomadaires : nous vous rappelons que c'est cette durée de travail qui vous est aujourd'hui appliquée, cette dernière comprenant à la fois votre temps sur les chantiers et vos temps de route.

Enfin, vous insinuez que votre traitement ne serait pas équitable avec celui de vos collègues. Là encore, nous ne pouvons vous laisser formuler de telles affirmations erronées.

L'ensemble des collaborateurs est soumis aux mêmes avantages et contraintes.

Il pourrait d'ailleurs être considéré comme inéquitable de faire travailler vos collègues sur le chantier de manière plus importante que vous, du seul fait de vos temps de déplacement.

Pour autant, notre demande formulée dans notre précédente correspondance a surtout trait à l'épuisement professionnel que vous allez développer et au respect de nos obligations communes de préservation de votre santé et votre sécurité.

Nous réitérons donc pas le présent courrier notre demande à savoir que vous preniez des dispositions personnelles pour remédier à cette situation dans les meilleurs délais.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées."

La première chose que je relève c'est ce changement de point de vue sur la semaine de 37h roulage inclus. Il est finalement affirmé que c'est ce qui est appliqué dans mon cas bien qu'il m'est été demandé le contraire jusqu'à présent. J'ai donc pris mes dispositions en changeant mes billets de trains pour réaliser les 37h hebdomadaires roulage inclus. Dès lors avec cet aménagement en usage dans l'entreprise l'argumentaire autour de l'épuisement n'a plus de sens, selon moi. Qu'en pensez-vous ?

Autre point, la distance entre mon domicile et le chantier. Pendant plus d'un an j'ai réalisé entre 8h et 10h de roulage sur un chantier très éloigné de Paris. J'y travaillais seul sans aucun aménagement pour travailleur isolé. Cette situation est fréquente dans l'entreprise. Une collègue à par exemple fait un chantier récemment avec 8h de roulage semaine.

Ensuite, il y a le point sur mes compétences techniques. Je suis spécialisé dans la restauration de pierre de par mon expérience mais j'ai déjà fait dans l'entreprise de travaux de restauration de mosaïque, notamment sur le chantier cité du grand palais. Sur mon contrat de travail il est d'ailleurs spécifié :

## "2 - EMPLOI ET CLASSIFICATION

Emploi : Technicien Restaurateur

Classification conventionnelle : ETAM Niveau : F

Les fonctions confiées seront notamment les suivantes :

- Restauration de la pierre
- Restauration de mosaïques
- Nettoyage des chantiers
- ..."

Malgré la demande des salariés nous n'avons jamais reçu de véritable formation sur des spécialité qui n'étaient pas les nôtres à l'arrivé dans l'entreprise. Pourtant il peut nous l'être demandé sur des chantier ou l'utilité se présente.

Actuellement ce sont majoritairement des salariés intérimaires qui sont employés sur nos chantiers, notamment en mosaïque au grand palais mais aussi sur les chantiers de restaurations pierres à Lille. Ils sont formés sur le tard et n'ont aucun diplôme particuliers.

Il y a évidemment beaucoup d'autre chantier que la direction prend soin de ne pas mentionner à Paris, Lille ou ailleurs.

Que pensez-vous que je doive faire ? Contacté l'inspection du travail. Répondre à ce courrier en précisant qu'avec l'obtention de la semaine de 37h je considéré que la situation n'était plus épuisante et sans risque ?

Encore une fois un grand merci pour votre aide.  
Je vous souhaite une bonne journée.

Bien cordialement,

Florian

-----  
Par Xav84

Bonjour Florian,

Votre retour met en lumière un point essentiel : à ce stade de l'échange, il est non seulement pertinent, mais stratégique de répondre de manière circonstanciée, en rétablissant les faits, en exposant clairement vos compétences, et en soulevant les incohérences du raisonnement de la direction. L'argumentation déployée dans leur courrier repose sur des affirmations qui peuvent être contestées de manière rigoureuse et documentée, et il serait dommage de ne pas les reprendre, car c'est justement cette confrontation précise qui renforcera votre position, tant dans l'échange direct que

devant l'Inspection du travail si vous décidez de la saisir.

La première faiblesse du courrier de votre employeur tient au revirement concernant la semaine de 37 heures roulage inclus. Il est désormais reconnu par écrit que vous êtes soumis à cette organisation, ce qui invalide tout l'argument reposant sur une prétendue fatigue excessive. En respectant ce cadre horaire, vous vous inscrivez dans le fonctionnement habituel de l'entreprise, commun à l'ensemble des salariés en grand déplacement. Le risque évoqué n'est donc ni crédible ni cohérent avec la réalité de vos conditions de travail, d'autant que vous avez pris l'initiative de modifier vos billets de train pour rester parfaitement dans les bornes horaires.

Il est ensuite parfaitement fondé de rappeler votre expérience sur des chantiers hors de la spécialité « pierre ». Votre contrat mentionne expressément des missions en mosaïque. Vous avez exercé dans ce domaine sur le chantier du Grand Palais, sans formation particulière, comme cela est d'ailleurs le cas pour d'autres salariés, y compris des intérimaires. Le recours régulier à des personnels extérieurs, moins formés, parfois non diplômés, pour des missions que vous avez déjà effectuées avec succès, rend difficilement défendable l'argument selon lequel vous ne pourriez être affecté ailleurs qu'à Lunéville. Cette position semble relever davantage d'une volonté de vous isoler que d'un véritable impératif technique.

Vous avez également raison de rappeler que des affectations avec roulage hebdomadaire élevé, sans aménagement, ont été fréquentes dans votre parcours, et n'ont jamais fait l'objet d'un quelconque signalement de la part de l'entreprise, ni même d'aménagement spécifique. L'alerte soudaine sur votre santé n'est donc ni cohérente avec l'historique de votre poste, ni soutenue par une logique constante dans les pratiques de l'entreprise. Il est utile que vous en fassiez mention dans votre réponse, pour démontrer que les préoccupations affichées aujourd'hui ne s'appuient pas sur des critères objectifs, mais sur un argument opportuniste.

Dans ces conditions, vous avez tout intérêt à répondre à ce courrier de manière claire et structurée. Il ne s'agit pas de produire une réponse hostile, mais de mettre en évidence, de manière factuelle, les éléments qui montrent que vous êtes bien en mesure d'exercer vos fonctions dans le respect du cadre en vigueur, que vos compétences sont plus larges que ce qui est prétendu, et que la direction dispose de marges de manœuvre pour vous affecter sur d'autres chantiers. Vous n'êtes pas dans une posture de refus, mais dans une demande d'équité et de reconnaissance du réel.

En parallèle, et sans attendre une éventuelle nouvelle réponse de l'entreprise, il me semble opportun de saisir l'Inspection du travail. Vous disposez d'un faisceau d'éléments concrets laissant supposer que votre affectation, telle qu'elle vous est imposée, ne repose pas sur des critères objectifs, mais qu'elle vise à vous mettre en difficulté ou à vous pousser à la rupture. Le changement de discours, l'absence de prise en compte de vos compétences réelles, l'argumentaire à géométrie variable sur les conditions de travail et la santé, la pression répétée pour que vous preniez des « dispositions personnelles », tout cela peut être porté à la connaissance de l'administration du travail.

Je vous encourage donc à rédiger une réponse posée mais argumentée à ce courrier, et en parallèle à constituer un dossier clair à remettre à l'Inspection, en y joignant vos échanges écrits, votre contrat, les exemples d'affectations passées, et toute pièce utile. Je peux bien sûr vous aider à formuler ces deux courriers si vous le souhaitez.

Vous êtes dans une position sérieuse, fondée sur le droit, la constance de vos démarches, et une volonté manifeste de respecter vos obligations. Tenez cette ligne. Votre posture est solide.

Bien à vous,  
Xav84

Modèle de courrier pour employeur :

Objet : Réponse à votre courrier du [date du courrier de l'employeur]

Monsieur,

Je fais suite à votre courrier en date du [date], dans lequel vous m'invitez à prendre des dispositions personnelles afin de remédier, selon vous, à une situation de risque liée à l'éloignement géographique de mon domicile et à mon affectation sur le chantier de Lunéville.

Je prends bonne note que vous reconnaissez désormais que mon organisation de travail est conforme à la règle appliquée dans l'entreprise, à savoir une durée hebdomadaire de 37 heures incluant les temps de roulage. Conformément à cette organisation, j'ai ajusté mes horaires et mes trajets de manière à respecter strictement ce cadre. Cette réorganisation rend, selon moi, caduque l'argument selon lequel mon éloignement constituerait un risque accru pour ma santé, d'autant qu'elle ne me place dans aucune situation différente de celle que connaissent régulièrement les salariés en grand déplacement, moi y compris, depuis plusieurs années.

Vous indiquez également que je ne pourrais pas être affecté sur d'autres chantiers du fait de mes compétences

techniques. Or, mon contrat de travail, en date du [date de signature], précise explicitement que mes missions couvrent non seulement la restauration de la pierre, mais également celle des mosaïques. J'ai d'ailleurs déjà été affecté par le passé sur des chantiers comportant ce type de travaux, notamment sur celui du Grand Palais. Le recours à des intérimaires non diplômés ou nouvellement formés sur ces mêmes chantiers montre que la polyvalence dans les affectations est permise, même en l'absence de spécialisation initiale. Mon expérience dans l'entreprise atteste que je dispose, à ce titre, des compétences nécessaires.

Vous mentionnez par ailleurs que certains chantiers ne sont pas accessibles du fait de leur stade d'avancement ou des contraintes budgétaires. Je n'ignore pas les impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise, mais il me semble utile de rappeler que d'autres chantiers, en lien avec mes fonctions, existent actuellement ou sont en préparation sur des zones géographiques plus proches de mon domicile. La concentration de l'argumentation sur le seul chantier de Lunéville, sans étude des autres alternatives, interroge sur l'absence de solution envisagée, alors que mon souhait de concilier reprise d'activité et conditions durables de travail a toujours été exprimé avec loyauté.

Enfin, vous revenez à plusieurs reprises sur le fait que mon déménagement n'aurait pas été validé par la direction. Ce projet avait été évoqué en toute transparence lors de mon entretien annuel avec l'ancienne direction, dans le contexte de ma formation longue et de la perspective d'une implantation dans le Grand Ouest. Aucune opposition ne m'a alors été notifiée. Ce choix n'a jamais posé de difficulté jusqu'à présent, et il n'a pas empêché mon engagement professionnel ni ma disponibilité au service de l'entreprise.

Je tiens à réaffirmer ici ma volonté de poursuivre mon activité dans un cadre respectueux de mes obligations contractuelles et des usages en vigueur dans l'entreprise, dans une organisation équilibrée et cohérente avec celle appliquée aux autres salariés.

Restant à votre disposition pour échanger sur toute solution constructive, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

pour la drects:

À  
Inspection du travail  
[Adresse de l'UD / DREETS locale selon votre département]

À [lieu], le [date]

Objet : Signalement relatif à mon affectation et à mes conditions de travail

Madame, Monsieur,

Je me permets de porter à votre attention la situation dans laquelle je me trouve depuis ma reprise dans l'entreprise [nom de l'entreprise], en qualité de technicien restaurateur (ETAM niveau F), suite à une année de formation validée dans le cadre du dispositif Transition Pro.

Salarié depuis [année d'embauche], j'ai toujours exercé mes fonctions dans un contexte de grand déplacement. À l'occasion de ma formation, menée à Rennes, j'ai déménagé dans cette ville, en lien avec un échange ouvert et transparent avec la direction de l'époque, dans la perspective d'une implantation durable dans le Grand Ouest, où l'entreprise mène plusieurs chantiers. Aucune opposition n'avait été formulée alors.

Ma reprise était prévue au 3 mars 2025. La nouvelle direction m'a affecté au chantier de Lunéville, à plus de 4h de trajet ferroviaire depuis mon nouveau domicile. À l'issue de cette première semaine, un premier courrier recommandé m'a été adressé pour me demander de « prendre des dispositions personnelles » afin de pallier l'éloignement de mon domicile, au nom d'un prétendu risque pour ma santé lié à la fatigue.

Depuis cette date, plusieurs échanges ont eu lieu. Il m'a dans un premier temps été demandé d'allonger ma présence effective sur les chantiers en réduisant mes temps de trajet, voire de voyager le dimanche, ce que j'ai refusé, conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise. Finalement, l'employeur a reconnu que la règle applicable est bien celle de la semaine de 37 heures hebdomadaires, roulage inclus, règle que je respecte scrupuleusement.

Malgré cela, l'employeur continue à m'opposer une impossibilité d'affectation sur d'autres sites (Paris, Lille, Grand Ouest), en invoquant mes compétences limitées à la pierre. Or, mon contrat de travail inclut formellement la restauration de mosaïques, et j'ai exercé à ce titre sur plusieurs chantiers, y compris le Grand Palais. Dans la pratique, des intérimaires sans qualification spécifique sont régulièrement affectés à ces chantiers.

Je souhaite également porter à votre connaissance le fait que j'ai été affecté par le passé à des chantiers très éloignés, seul, avec un temps de roulage hebdomadaire comparable, voire supérieur, à celui que j'effectue aujourd'hui, sans que

cela ne suscite la moindre alerte ou proposition d'aménagement.

Ces éléments me conduisent à m'interroger sur la cohérence de la démarche actuelle de mon employeur. La justification officielle, fondée sur la préservation de ma santé, apparaît déplacée, dans la mesure où je me conforme strictement au rythme de travail commun à l'ensemble des salariés en grand déplacement.

Aucune solution alternative n'a été proposée, malgré mes demandes réitérées. Cette situation, en rupture avec les usages précédemment constatés dans l'entreprise, me semble constituer une forme de pression indirecte visant à me pousser à quitter l'entreprise ou à solliciter moi-même une rupture du contrat.

Dans ce contexte, je sollicite votre intervention ou, à tout le moins, votre avis sur la conformité de la position adoptée par l'employeur au regard des obligations en matière d'égalité de traitement, de bonne foi contractuelle, et de prévention des risques professionnels. Je souhaiterais également savoir si les conditions dans lesquelles mon affectation est imposée peuvent justifier un signalement plus formel de nature à faire évoluer le positionnement de l'employeur.

Je reste naturellement à votre disposition pour vous transmettre tous les documents utiles à l'instruction de ce signalement : contrats, courriers, échanges internes, éléments de planning, attestations, etc.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

-----  
Par CToad

Bonjour

Votre société fonctionne bizarrement. Les temps de roulage ne sont généralement pas pris en compte depuis le domicile sauf si dans votre contrat vous êtes en domicile fiscal mais depuis le lieu géographique auquel vous êtes rattaché. Si vous décidez de déménager en chine, l'entreprise n'a pas à vous en empêcher par contre le temps de voyage pour vous rendre sur vos chantiers doit être pris sur votre temps personnel. Ou plutôt le temps pour vous rendre sur votre lieu de rattachement, le reste étant effectivement du temps de travail non effectif.

L'employeur est également tenu de veiller à votre sécurité effectivement : il est normal de s'inquiéter du temps passé sur la route et du cumul de fatigue quand on sait ce que coûtent les accidents de trajet ou même sur chantier et que l'enquête révèle que vous faites trop d'heure. La réponse de votre employeur sur la comparaison avec le salarié en intérim était prévisible : sa sécurité à lui dépend effectivement de son employeur et sans doute aussi que le prendre 6 jours semaine pour assurer une prise de chantier le lundi a 8h plombait le budget.

Du coup, parlons peu mais parlons bien : quel est votre lieu de rattachement dans votre contrat de travail ?

-----  
Par CToad

Votre RH semble avoir fait des recherches et prépare le terrain :

<https://www.aguera-avocats.com/articles/exiger-quun-salarie-rapproche-son-domicile-de-son-lieu-de-travail-semble-dev-enir-possible-105.htm>

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

Je reviens vers vous car après une accalmie de plusieurs semaine sans réponses au dernier courrier basé sur le modèle que vous m'avez écrit le 21/03/2025 et toujours affecté sur le chantier de Lunéville depuis mon retour de congé le 06/05/2025, j'ai reçu aujourd'hui un mail de ma direction pour m'informer d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat puis dans la foulée la copie mail d'un courrier LRAR de convocation à entretien préalable.

Voici les deux mails :

1/MISE A PIED A TITRE CONSERVATOIRE

"Monsieur...

Nous avons eu connaissance de manquements de votre part d'une gravité telle qu'ils ne nous permettent pas de vous maintenir dans vos fonctions.

En conséquence, nous vous notifions votre mise à pied à titre conservatoire avec prise d'effet immédiat.

Nous vous demandons donc de ne plus vous présenter à votre poste de travail le temps de la procédure qui va être diligentée à votre rencontre.

Nous reviendrons prochainement vers vous dans le cadre de cette dernière.

Restant à votre disposition

....."

## 2/ Convocation à entretien préalable

"Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes conduits à envisager une mesure disciplinaire à votre rencontre pouvant aller jusqu'à votre licenciement pour faute grave.

Nous vous convoquons à un entretien préalable au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la mesure envisagée et recueillerons vos explications éventuelles.

Cet entretien aura lieu au .....

Le mercredi 18 juin

Lors de cet entretien, vous pourrez vous faire assister par un salarié appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Nous vous confirmons la mesure de mise à pied à titre conservatoire notifiée par mail le 4 juin dernier, c'est-à-dire que vous n'avez plus à vous présenter à votre poste de travail à compter de cette date et ce pendant tout le déroulement de la procédure, dans l'attente de la décision qui découlera de l'entretien préalable.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées..."

J'ai donc quitté mon chantier aujourd'hui après avoir averti sur site le chef de chantier qui n'était pas au courant de la situation.

Je suis actuellement sur le retour vers mon domicile. Je n'ai pour le moment formulé aucunes réponses.

Dans ce contexte très difficile j'ai de nombreux questionnements.

Je pense qu'il m'est actuellement impossible de contester cette mise à pied sans connaître les ou les fautes graves qui me sont reprochées ? Selon vous suis-je en droit de connaître ces faits avant l'entretien préalable ? Et si oui par quels moyens ?

La mise à pied entraîne la suspension de ma rémunération. Ai-je des recours à ce sujet ? La possibilité de travailler sur une mission d'intérim pour percevoir une rémunération ?

Par ailleurs j'ai fait une saisine auprès de l'inspection du travail pour dénoncer la situation. Qui a conclu nos échanges sur ces mots : La difficulté réside dans le fait qu'il ne m'appartient pas de trancher ce litige, ce que seul un juge peut être amené à faire. C'est pourquoi, je vous conseille dans un premier temps de poursuivre la discussion avec les représentants du personnel, notamment dans le cadre du CSE.

En conclusion, selon vous dans ce contexte quelles sont les mesures que je peux prendre pour garantir mes droits?

Encore une fois un grand merci pour votre aide,

Bonne soirée

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Pour l'instant, effectivement, vous ne pouvez rien faire à part prendre déjà contact avec un salarié de l'entreprise ou un représentant du personnel pour vous faire accompagner à l'entretien préalable.

L'employeur n'a pas à vous exposer les motifs avant l'entretien et non, rien ne peut contre la mise à pied, qui est quand même un tantinet longue (14 jours, on est dans la limite haute).

Si votre état de santé le justifie, un arrêt de travail peut être envisagé. Il n'est pas anormal d'être choqué par une telle procédure et échanger avec son médecin est opportun.

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

Je vais voir mon médecin traitant demain pour en discuter avec lui. Pensez-vous que je doive formuler une réponse à ses deux écrits ou rester muet jusqu'à la convocation ?

Bien à vous,  
Bonne journée,

Florian

-----  
Par Xav84

Bonjour,

Ces courriers n'appellent pas à une réponse.  
Donc, pas de réponse en attendant.

Cordialement

-----  
Par Xav84

Bonjour,

A noter que si vous avez des mails/échanges pro qui pourraient être utiles en cas de licenciement, si vous y avez toujours accès, c'est maintenant qu'il faut les sortir !

-----  
Par Florianils

Bonjour Xav84,

J'ai pris cette précaution et mon dossier est à jour en cas d'action au prud'homme.

Merci pour votre aide,  
Bien à vous,

Florian