



la CGT FNSCBA



La Com' Fédérale

28 janvier 2015 - Montreuil

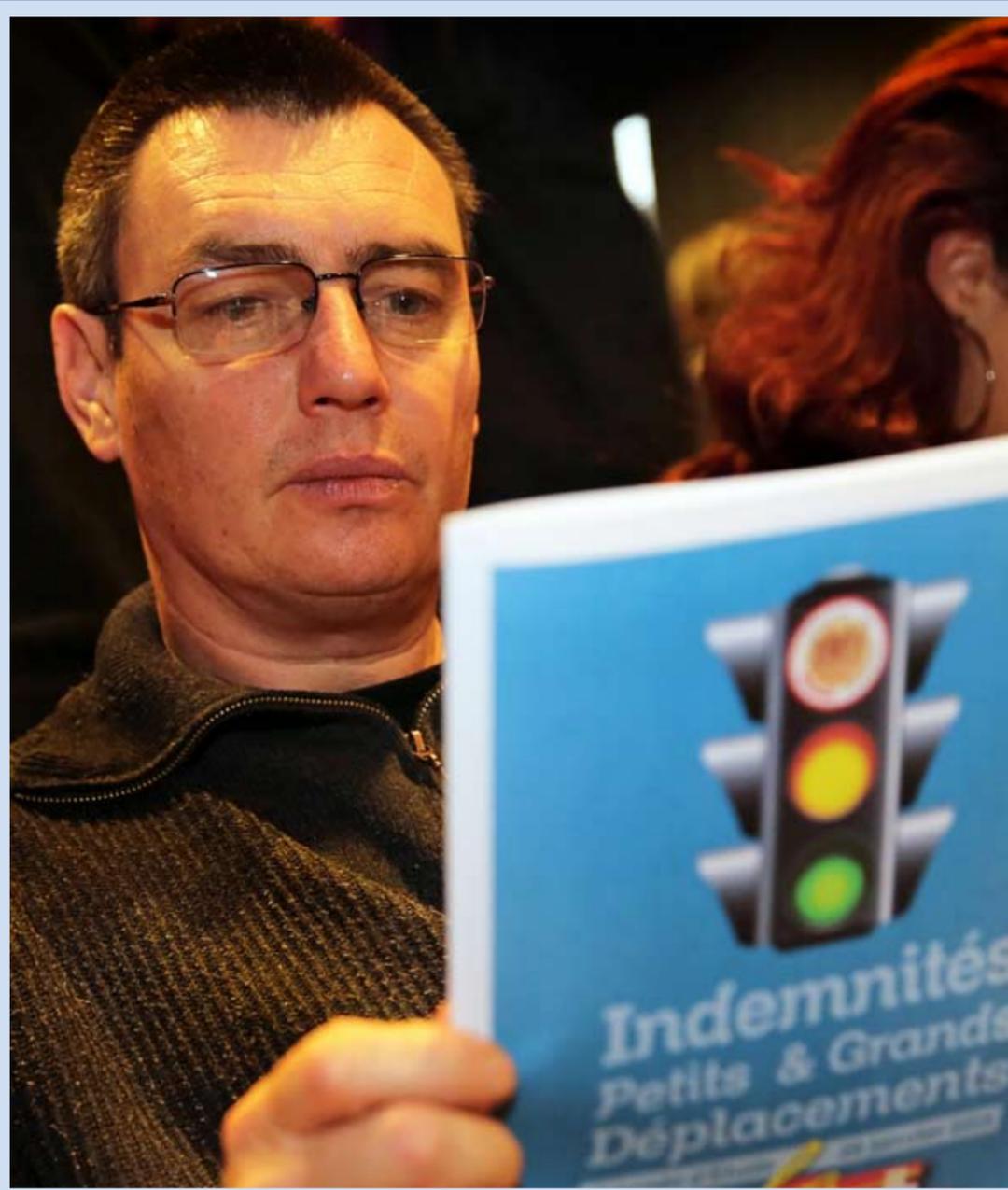


Indemnités Petits & Grands Déplacements

Journée d'Etude 28 janvier 2015



Journée
d'Etude
IPD/IGD



Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement - CGT
 263, rue de Paris, case 413 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37
 Directeur de la publication : Jean-Pascal FRANÇOIS - Conception et réalisation : Michèle BRAMARDI
 Photos : Allaoua SAYAD - Imprimerie : Brunehaut

WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR



Frédéric MAU

Bonjour à toutes et à tous.

Merci de participer à cette initiative sur **les indemnités de petits et grands déplacements**. Nous sommes satisfaits de la participation, avec 117 inscriptions, et nous avons même dû refuser des demandes à cause de la capacité de la salle ...



Frédéric MAU

Accueil

Joël ELLEN, que beaucoup connaissent, présidera nos débats. Je suis **Frédéric MAU**, du Bureau Fédéral. **Marie MARTIN**, juriste de formation, aura la charge de répondre à vos interrogations juridiques.

Une journée d'étude ne réclame pas de rapport introductif. Les pratiques sont différentes selon les territoires et les entreprises. Nous nous limiterons à des généralités destinées à affûter votre réflexion et nous ne vous donnerons pas de formules magiques susceptibles de tout résumer, puisqu'elles n'existent pas.

En général, nous sommes passés dans nos professions d'itinérants à sédentaires. La défense de nos droits quant aux indemnités de grands et petits déplacements n'a plus été une priorité. Mais le marasme économique que connaissent nos professions pousse les camarades à reprendre la route et à se déplacer sur les chantiers : dans les grandes entreprises sous le nom par exemple de « *solidarité inter-agences* » ou, dans les petites, parce que le patron envoie les salariés sur les chantiers qui proposent du travail, souvent de plus en plus loin.

L'objectif de la journée est donc de se réapproprier des clés de compréhension et d'élaborer des stratégies pour reconquérir des droits qui existent encore mais que nous avons laissé filer.

Certaines Conventions Collectives, comme celle de l'Industrie Routière, prévoient une indemnité de déplacement au-delà de 50 km, qui devient calendaire au-delà de 100 km, ce qui signifie qu'un forfait de déplacement est dû pour les samedis et dimanches. Dans la réalité, certains camarades ne sont qu'indemnisés sur quatre nuits à plus de 300 km de chez eux. L'idée est donc de vous armer en prévision des demandes des salariés.

N'hésitez pas à intervenir.

Toutes les questions posées sont pertinentes et nécessaires. Les seules questions idiotes seront celles qui ne seront pas posées.

Joël ELLEN

Cette journée d'étude n'est pas un cours. Nous nous enrichirons mutuellement de la manière dont nous envisageons le cahier revendicatif sur les indemnités de grands et petits déplacements, qui sont souvent un problème dans les entreprises, ainsi que des questions de droit, dont la jurisprudence. Nous avons organisé une journée d'étude semblable en 2011, que nous essayons d'approfondir.

Marie MARTIN

Bonjour à tous. J'ai été embauchée début janvier. Je vous ferai aujourd'hui une présentation juridique sur les indemnités de grands et petits déplacements. De nombreuses jurisprudences intéressantes peuvent nous apporter de nouvelles stratégies syndicales pour tirer profit au mieux des situations de déplacement. J'essaierai d'être synthétique et claire.

Vous trouverez dans la pochette un tableau* que j'ai élaboré pour devenir votre feuille de route. Il doit vous permettre, selon votre situation, de résoudre certains points litigieux. Je prendrai des notes pour répondre ultérieurement aux questions auxquelles je n'ai pas réponse. *(voir pages 36/37).





Thierry SOBRE

Quand l'entreprise de Travaux Publics embauche, elle ajoute dans le contrat une clause prévoyant que le salarié déclare être logé en Île-de-France tout en mentionnant sa véritable adresse. En conséquence, il ne touche pas d'indemnités de grand déplacement mais seulement des indemnités de petit déplacement.

Cette clause est-elle licite ?

Jacques MORVAN

Notre Société compte 31 établissements. Depuis 15 ans, les contrats de travail prévoient que les salariés peuvent être mutés dans tous les établissements de France. Cette clause a servi à éviter le licenciement économique lors d'une période de faible activité. Ceux qui refusaient étaient licenciés pour cause réelle et sérieuse. L'Inspecteur du Travail nous a informés que cette clause est caduque car le contrat doit indiquer une zone géographique. Nous en avons informé la direction qui, en janvier 2013, a ajouté dix zones dont cinq jusqu'à 50 km, puis une zone 6 à 20 % de la zone 5, etc. Auparavant, les salariés touchaient le grand déplacement au-delà de 50 km. Depuis cette décision unilatérale, ils reçoivent 34 € au lieu de 70 €. Aucun des cinq syndicats n'a signé cet accord et nous, la CGT, avons saisi le TGI de Marseille. Nous avons gagné en première instance et la SNEF a formé appel, qui sera examiné en mars. Pour 2013, nous avons donc réussi à faire payer la différence entre 34 € et 70 €. De même, ils ne comptent que quatre nuits au lieu de cinq jours et proposent une prime de 17 €. Ainsi, ils sont attaqués par l'URSSAF. Nous leur montrons la Convention Collective, qui stipule qu'ils doivent dans ce cas payer l'indemnité de grand déplacement.

Les salariés ont signé des pétitions dans une dizaine d'établissements sur les 31, y compris dans certains où la CGT n'est pas représentée.

Nous attendons donc la décision du mois de mars.

Paul GIOVATINI

Nous finissons parfois assez tôt et avons envie de rentrer malgré les 80 km à parcourir mais notre employeur, prétendument parce que l'URSSAF exige un justificatif de domicile, annonce qu'il ne paiera l'indemnité de grand déplacement que si le salarié reste sur place et seulement la zone 5 s'il rentre.

L'employeur est-il dans l'obligation de payer l'indemnité de grand déplacement même quand nous rentrons ?

Frédéric MAU

Pour la première intervention, il s'agit de fausse déclaration d'adresse personnelle. Les indemnités de grands déplacements reposent sur la distance entre le domicile et le chantier et les directions déclarent souvent l'adresse du siège. Mais il s'agit d'un faux et les salariés devraient y prendre garde.

Nous sommes en difficulté quand les salariés acceptent les mutations plutôt que le grand déplacement. Sur la ligne LGV Le Mans-Rennes, les copains de Saint-Brieuc avaient dans un premier temps accepté la mutation puis, en comprenant qu'ils se déplaceraient à 250 km de chez eux sans grand déplacement, ils ont réagi et, avec notre aide, certains d'entre eux ont récupéré l'indemnité. Mais ils ont dans un premier temps donné leur accord, ce qui est gênant. La justice n'intervient que quand une partie est en désaccord.

De même pour la dernière intervention, je n'ai pas de recette magique. Une décision unilatérale pour multiplier les zones concentriques est illégale. Mais si la décision est signée par les autres organisations syndicales ou les élus du personnel, il est plus difficile d'agir.

Nous avons tous entendu l'argument patronal sur l'URSSAF. La CGT est partout, y compris dans presque toutes les URSSAF. Ayons le réflexe d'appeler de temps en temps ces camarades pour leur demander toutes les explications nécessaires. L'URSSAF n'a

pas vocation à interdire ou autoriser quoi que ce soit mais à récupérer les cotisations dues. L'argument des cinq jours n'est donc pas valable. L'employeur et le salarié devront juste payer les cotisations afférentes et la CGT n'est pas contre le paiement de cotisations.

Un grand déplacement ne revient pas à être attaché à un piquet. Nous ne sommes pas des chèvres et nous bénéficions de la liberté de nous déplacer. Les problèmes se posent en cas d'accident de la route sur le trajet, selon l'interprétation que les juges donneront aux textes. Si le salarié a les conditions requises pour rester et décide de rentrer, en cas de problème, les juges vont souvent condamner l'employeur, considérant qu'il s'agit d'un accident de trajet. De mon point de vue, ce ne devrait pas être le cas et cela nous dessert collectivement en donnant un argument au patron pour nous imposer de rester sous peine de nous refuser l'indemnité de grand déplacement. Rappelons que cela exige alors qu'il considère le temps de trajet comme du temps de travail.

Marie MARTIN



L'employé n'a pas à justifier d'un second logement pour se trouver en grand déplacement. La Cour de Cassation s'est prononcée en ce sens le 13 novembre 2014. Un accord d'entreprise qui prévoirait le contraire est inopposable au salarié. La définition du grand déplacement est l'incapacité de rentrer chez soi par les transports en commun utilisables. Mais si vous parvenez malgré tout à rentrer chez vous par vos propres moyens, vous êtes en grand déplacement sans avoir à justifier d'un logement. Vous trouverez ces explications dans la fiche.

Aristide DOSSO

Je suis un nouvel élu mais je suis syndiqué depuis 2010. En ce moment, comme nous n'avons pas de travail sur Angers, notre employeur envisage de nous envoyer en déplacement. Jusqu'à présent, nous nous déplaçons pour 42 € par jour du mardi au jeudi, 18 € le lundi et 37 € le vendredi, sachant que le vendredi après-midi n'était pas travaillé. Nous sommes perdants depuis un accord régional avec les autres syndicats.

A partir du mois de mars, ils nous envoient en déplacement. Que faire ? Les salariés disent ne pas vouloir partir en déplacement pour 42 €. Avons-nous le droit de refuser, sachant qu'ils nous demandent un justificatif pour verser l'indemnité de grand déplacement ?

Si nous partons en déplacement, payé sur la base d'un aller-retour en deuxième classe SNCF, avons-nous le droit de prendre un véhicule de location ?

Nous payons les déplacements du chantier au logement.

Joël ELLEN

La Convention Collective est claire sur le grand déplacement : il ne se calcule pas au forfait mais sur la base des frais réellement engagés par le salarié pour se loger, se déplacer et vivre dans un second logement. Tel est l'argumentaire CGT. >>>



Le contrat de travail du BTP prévoit le nomadisme. Nous ne pouvons donc pas refuser les grands déplacements. Mais les patrons ne peuvent pas nous donner seulement 42 € et nous demander de nous débrouiller. Ils doivent prendre en compte les frais engagés pour aller travailler.

Nous avons fait cette expérience dans l'entreprise, en commençant par les salariés protégés, car cela nécessiterait beaucoup de courage à un employé non protégé : pour partir en grand déplacement, nous prenions le taxi jusqu'à la gare et de la gare au chantier si personne ne venait nous chercher. En arrivant sur le chantier, si le chef de chantier n'avait rien prévu pour l'hôtel, nous prenions le temps de le chercher, en gardant toutes les factures.

Le contrôle URSSAF n'intervient plus. L'employeur joue sur tous les tableaux et essaie souvent de payer les salaires au SMIC et en indemnités, en nous déclarant en zone 5 alors que nous sommes en zone 1. Dans ce cas, il ne demande pas de justificatif ... Mais il en réclame pour les grands déplacements. Ils profitent de l'habitude des salariés de regarder leur fiche de paie en bas à droite au lieu de la regarder en haut à gauche et utilisent les indemnités de déplacement pour gonfler le salaire. Mais il s'agit de travail au noir. La Convention Collective ne prévoit que des frais réels. Les quatre jours ou quatre jours et demi sont des mensonges.



Dominique BESSON



Nous avons déjà organisé une journée d'étude sur le déplacement. Le déplacement n'est pas du salaire et l'entreprise doit rembourser tous nos frais. Nous avons étudié les avenants de l'Industrie Routière, qui disparaissent petit à petit, et nous revenons au déplacement normal. Si le repas était à la hauteur de ce qu'il était en 1972, il représenterait entre 25 € et 27 €. Remercions les camarades de l'époque de la CFDT qui ont signé des accords qui nous pénalisent.

Le déplacement doit être payé du lundi au vendredi et les frais que le salarié engage doivent être totalement remboursés. La Convention Collective des Travaux Publics prévoit cinq zones. Les employeurs créent aujourd'hui des zones 6, 7 ou 8, voire plus, qui ne devraient pas exister. A partir de la cinquième zone, nous devrions être tous en grand déplacement et logés, sans avoir besoin de résidence secondaire.

Je veux payer des cotisations sociales sur ces déplacements bien qu'il ne s'agisse pas de salaire. En partant à la retraite, on ressent le poids de l'abattement de 10 % qui nous permet de payer un peu moins de cotisations tous les mois, mais qui profite

surtout au patron et met la Sécurité Sociale en déficit. Nous devrions mener une bataille sur ce sujet. Je rappelle que l'employeur doit demander l'accord écrit de tous les salariés pour l'abattement de 10 %. Il ne peut pas décider pour nous.

Un collègue m'a appelé hier soir. Actuellement, l'entreprise paie le repas à 13,50 €, ce que je considère comme un acquis, et le DRH l'a menacé de donner désormais un panier, soit 9,30 €. **A-t-il le droit d'agir ainsi ?** Nous devons nous souvenir que le déplacement n'est pas un complément de salaire et ne doit que nous permettre de vivre dignement en déplacement.

Dominique DELARUE

Nous sommes régulièrement confrontés aux problématiques liées au déplacement dans nos permanences juridiques. Des syndiqués, des salariés et parfois même leurs parents nous appellent. Les plus grandes difficultés se retrouvent dans les TPE et les artisans qui indemnisent rarement leurs salariés, en prétextant par exemple que le panier n'est dû que pour qui travaille à l'heure de midi, ce qui est faux. Les salariés sont rarement informés de ces questions et cette journée d'étude est très importante. Nous devons la relayer auprès des camarades du secteur. Nous le ferons en tout cas en Seine-Maritime.

J'ai besoin d'un avis juridique pour répondre correctement, en m'appuyant sur les textes, à un camarade en grand déplacement qui, ce matin même, a posé une journée de RTT pour raison médicale et se retrouve malgré tout en grand déplacement. Il a quitté le site hier soir mardi et y retournera demain jeudi. Il lui a été répondu que son trajet en milieu de semaine ne serait pas indemnisé.

Didier SIMON

Les grands déplacements ne devraient pas poser problème chez nous mais les salariés compliquent les situations. Selon nos accords d'entreprise, le

salarié doit être transporté et logé par l'entreprise, sans rien avancer, et toucher la prime d'éloignement sur quatre jours. Je dis aux salariés qui partent en grand déplacement qu'ils doivent partir et revenir sur le temps de travail pour éviter les soucis. Mais un élu CGT est parti en déplacement avec un représentant qui accepte d'avancer les repas, ce qu'il ne devrait pas faire. Nous allons devoir intervenir à ce sujet lors de notre prochaine rencontre avec le patronat.

Je ne suis pas parti en déplacement depuis 1982, au Mans. Je me faisais à l'époque payer le déplacement et le kilométrage de la voiture au tarif « *changement de chantier* » de l'entreprise. Pour ces raisons, je ne pars plus en grand déplacement. Je conseille à Aristide de demander un véhicule de société pour éviter les frais à ceux qui se déplacent.

Patrick ANCIAUX

En grand déplacement, les heures de route d'un salarié qui parcourt toutes les semaines 250 kilomètres pour rentrer chez lui **doivent-elles être payées ou doit-il se déplacer sur les heures de travail ?**

Pour les petits déplacements, en cas de détour de plus de 20 km pour des raisons de détournement de voies à cause de travaux, **l'employeur doit-il dédommager en fonction de la distance effective ?** Nous avons pendant plus de six mois fait 40 km de plus sans indemnisation, suite à l'écroulement d'une route.

Pascal PARAPÉL

Il y a quelques années, à Toulouse, les zones 1 à 5 démarraient à l'entreprise. Chez CEGELEC Nord et Est, elles commençaient au domicile. Mais l'URSSAF du Nord a redressé l'entreprise. Les copains se sont battus et se sont appuyés sur un camarade de la Confédération qui siège à l'ACOSS pour en demander l'arbitrage, qui a donné raison aux salariés. >>>



Ils ont donc de nouveau été indemnisés au départ du domicile. Les paroles de l'URSSAF, sur qui s'appuient souvent les patrons, ne sont donc pas parole d'Évangile. J'ai aussi eu l'occasion d'aller à l'URSSAF de Haute-Garonne pour le CE et deux inspecteurs nous ont donné des réponses différentes à la même question, à un an d'intervalle.

Pascal MAESTRACCI



Pour les grands déplacements, la Convention Collective prévoit la compensation du deuxième domicile, des frais engagés pour tous les repas de la journée et de l'éloignement familial. Tout cela doit former un forfait adapté aux frais réellement engagés par le salarié, ce qui peut générer des écarts importants si le déplacement a lieu à Nice en été ou en montagne en hiver. Les patrons vous affirmeront en général que l'URSSAF prévoit un forfait maximum de 83,40 € mais il ne s'agit que de la limite de cotisation. La partie du forfait qui excède 83,40 € est soumise à cotisation. Telle est la règle. Certaines directions peuvent même utiliser cet argument pour diminuer le forfait avec la distance.

Mais il s'agit des frais réellement engagés. De plus, le salarié ne peut pas avancer des frais qui s'élèveraient à 1 000 € par semaine et la direction doit en faire l'avance. De plus, ils oublient souvent le déplacement entre le chantier et la maison. Le déplacement doit être pris en compte sur la base du transport en commun en deuxième classe. Le piège de l'employeur est de donner une voiture et de brouiller les cartes de la Convention Collective. Mais des jurisprudences existent et nous ne sommes alors plus dans les 50 % des heures d'amplitude pour les voyages en train. Si vous prenez le train à 6 heures pour embaucher à 8 heures, vous êtes payés à 50 % de 6 heures à 8 heures. Mais en voiture, il s'agit de temps effectif de travail, payé en heures supplémentaires de 6 heures à 8 heures. Ils ne peuvent pas gagner sur tous les tableaux.

Le cadre des indemnités de petit déplacement est défini par la Convention Collective, avec des zones concentriques. Tant mieux pour ceux qui, comme nous, ont gagné plus, par exemple le paiement de la distance entre le domicile et le chantier dans le cadre des zones. Le camarade qui va de chez lui à l'agence est indemnisé par le système de zones puis transporté par l'entreprise jusqu'au chantier. Telle est la revendication de la CGT. La convention prévoit un système de zones concentriques, à vol d'oiseau, qui fait que le salarié se déplaçant de chez lui au chantier est payé de l'agence au chantier, ce qui peut l'arranger ou pas, selon l'emplacement du domicile. Il est aisé d'utiliser ce point pour discriminer par rapport aux amis de la direction les vilains canards, par exemple de la CGT, qui sont envoyés près de l'agence. Ils peuvent aussi brouiller les cartes en imposant d'embaucher à l'agence. **Commencent alors les interrogations** : comment être payé de chez soi à l'agence alors que l'agence est le point 0 ? Les mieux payés reçoivent une zone 1 (*trajet, transport et panier*) mais, comme le montre "l'Aplomb", la jurisprudence impose de ne payer qu'un trajet. Notre revendication est d'être payés entre le domicile et l'agence, puisque l'employeur nous impose ce déplacement.

Un intervenant

Nous luttons pour ne pas perdre tous nos droits, en déclin. Il y a cinq ans, nous avions une voiture, un logement et aucune dépense à engager. Maintenant, la direction exige des justificatifs. Nous sommes plusieurs fois partis en déplacement avec 80 km d'autoroute, donc moins d'une heure, et le patron nous a mis en petit déplacement pour nous faire dormir sur place. Mais il ne s'occupe ni de nous trouver l'hôtel ni de nos repas. Dernièrement, les ouvriers sont allés à Valence. Les hôtels les plus proches étaient à plusieurs kilomètres et ils ont dû faire l'avance. Ils choisissent les hôtels les moins chers, qui sont du coup complets, ce qu'ils ne vérifient pas. Nous avons vécu la même chose en montagne. Les ouvriers et les délégués en ont assez. **Comment pouvons-nous y remédier ?**

Alain DI PIRRO



Il est nécessaire de relire nos Conventions Collectives. Certains se demandent si le salarié doit bénéficier de l'indemnité s'il rentre chez lui le soir au lieu de dormir au cantonnement.

L'article 8.11 de notre Convention Collective stipule : « dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il bivouaque dans un cantonnement, décide d'où se nourrir et se loger, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle du salarié qui vit dans le cantonnement ». Les choses sont simples. Il suffit d'appliquer ce texte pour bénéficier de l'indemnité. Vous n'êtes pas tenus de dormir dans le cantonnement. Vous pouvez clairement manger ou dormir chez des amis et vous bénéficiez de la même indemnité. Pour son calcul, il suffit de prendre la moyenne des trois hôtels les plus proches du chantier. L'indemnité n'est pas forfaitaire.

Nous avons parlé des 10 % d'abattement des frais professionnels. Nous menons ce combat chez EUROVIA. Je suis harcelé par le Directeur Régional parce qu'ils se sont rendu compte que ce point, depuis que nous l'avons mis à l'ordre du jour, leur coûte 500 000 € de cotisations sociales en plus pour environ 600 salariés du collège ouvrier. Mais quand une entreprise a des IRP, elles doivent être consultées avant les employés eux-mêmes. Si les IRP émettent un avis défavorable, l'employeur n'a pas le droit d'aller consulter les salariés individuellement pour leur demander s'ils veulent l'indemnité. Ce point est important. Il s'agit effectivement de la base de vos retraites mais aussi de vos rémunérations si vous êtes au chômage, en maladie ou en invalidité.

Je vous invite donc vivement à mettre ce point à l'ordre du jour de vos délibérations.

Roland BRUN

Le temps de trajet doit être calculé au départ du domicile quand il intervient en dehors des heures effectives de travail affichées dans l'entreprise, même en passant par le dépôt. Quand le trajet dépasse la zone 5 mais que l'employeur la maintient, cette zone doit à minima compenser le temps de route, car nous sommes à la disposition de l'employeur pendant le temps de trajet. >>>



L'amplitude de 50 % ne concerne que les grands déplacements, donc jamais la zone 5.

Les camarades qui faisaient du bénéfice sur les déplacements dans les grands chantiers ont malheureusement tué la revendication de l'augmentation de salaire.

Une fois en déplacement, le temps de travail ne commence pas sur le chantier mais bien du départ de l'hôtel le matin et au retour à l'hôtel le soir, une fois décomptée la pause de midi. Le temps relatif aux imprévus (*éboulement, embouteillage ou grève de train*) doit être pris en compte intégralement. Le salarié n'en est pas responsable.

Au sujet du départ du domicile, l'utilisation du véhicule personnel exige une clause d'assurance supplémentaire qui a un certain coût. Nos assurances nous couvrent en effet sur le trajet du domicile au travail et une option supplémentaire est nécessaire pour les kilomètres en plus, dont la prise en charge doit être demandée à l'employeur. Celui-ci doit choisir entre le départ des zones au domicile et au dépôt au chantier. Cela ne peut pas varier selon les chantiers.



Hichem GERROUI



Nous avons eu un cas de figure concernant le paiement des frais réels. Un camarade de la CGT, que la direction envoie en déplacement toute l'année pour le punir, a été missionné à côté de Pau. Un véhicule lui avait été promis. Arrivé sur place, il s'est retrouvé à la gare seul, en pleine nuit. Il a récupéré tous les justificatifs de taxi et d'hôtel nécessaires mais l'entreprise a refusé de payer ses indemnités. Il a porté l'affaire en justice et a gagné. La SNEF a été condamnée à lui verser la totalité des frais engagés. Il avait évidemment conservé tous les justificatifs, y compris le ticket de métro de Marseille. Cela a pris du temps et il a dû consentir une avance mais il a gagné.

Selon *un accord de 1984* au sein du groupe SNEF, nous percevions une indemnité de petit déplacement du domicile à l'agence. En 2008, la direction a dénoncé cet accord et nous a informés que nous serions payés seulement à partir de l'agence. Ce salaire déguisé était utilisé à l'époque comme argument d'embauche pour compenser un salaire un peu faible. Le seul respect qu'ils ont manifesté a été de lisser cette suppression sur sept ans pour les an-

ciens et quatre ans pour les nouveaux embauchés. Aujourd'hui, certains vont sans indemnité de Marseille à Fos pour travailler.

J'ai un exemplaire du jugement du TGI de Marseille en cours et je vous informerai de l'issue de l'appel de mars.

Karim ELJIHAD



Je ne suis pas d'accord avec les copains qui se disent prêts à cotiser sur les frais de déplacement. Contrairement à une indemnité d'éloignement, qui serait un revenu, il s'agit de remboursement de frais et non de salaire.

L'avocat qui travaille avec notre OSC est frileux, quand des accords d'entreprise sont signés, pour que des salariés demandent aux Prud'hommes l'application de la Convention Collective contre cet accord d'entreprise.

Frédéric MAU

Cet avocat a perdu la bataille de la hiérarchie des normes avant de la livrer. Changez-en !

Karim ELJIHAD

Tu as raison. Mais je pense que la question se pose souvent.

Joël ELLEN disait que le remboursement ne devait pas être forfaitaire. Mais nous avons longtemps suivi la stratégie de ne pas ramener des factures et seulement des devis. Beaucoup de copains, même élus, se trouvent dans des situations financières intenable et ne peuvent pas se permettre de jouer le jeu et d'avancer tous les frais.

En Indre-et-Loire, le patron paie la chambre d'hôtel mais ils nous imposent de les occuper à deux ou trois. Nous mettons bien sûr en avant la Convention Collective et la jurisprudence qui évoquent une pension pour une personne mais choisissons-nous le bon angle d'attaque ? La Convention évoque aussi des cantonnements, qui sont des dortoirs.

Nous avons une position sur les conducteurs de minibus. **Qu'en est-il de la jurisprudence à leur sujet ?** Dans de nombreuses entreprises, un minibus est à la disposition des ouvriers qui partent pour Nantes ou pour Paris mais **qu'en est-il du conducteur et de son temps de travail, sachant qu'il fait la tournée des gares avant le départ ?**

Certains d'entre vous ont-ils obtenu le remboursement des frais engagés par la famille pour cause d'éloignement, comme la garde des enfants ? **La Convention Collective semble le prévoir mais existe-t-il une jurisprudence ?**

Les frais d'essence et de péage pour le camion d'entreprise sont des frais professionnels pour faire tourner l'outil de production. Ils sont versés dans le salaire sous la forme de caisses. Les copains en surendettement qui subissent une prise sur salaire à la source n'ont alors quasiment plus de salaire. Je sais que la question est annexe mais elle se pose de plus en plus souvent.

Jean-Claude SAILLARD

En région parisienne, les temps de transport sont longs. Les entreprises électriques adhérentes >>>



au SERCE dépendent d'un accord du 14 juillet 1973 dont l'article 2 stipule :

« lorsque le temps de trajet du centre habituel d'embauche ou du chantier au début ou à la fin de l'horaire journalier de travail dépasse trois heures pour l'ensemble des deux trajets, le temps supplémentaire sera payé au temps horaire de base de l'intéressé ».

Je l'ai fait respecter dans mon établissement à Nanterre.

N'oubliez pas que depuis que la CFDT a signé en 2006 les nouvelles Conventions Collectives, nous avons de plus en plus d'ETAM sur les chantiers. Or leurs Conventions Collectives ne font pas mention des temps de trajet. Ils représentent donc pour eux du temps de travail effectif et nous devons les en informer.

Les Conventions Collectives stipulent bien l'existence de cinq zones concentriques. Mais la région parisienne, avec les mêmes syndicats, en a instauré six. Nous refusons chez EIFFAGE de sortir des cinq en nous accrochant à la Convention Collective.

Nous devons informer tous nos salariés que ceux qui viennent sur le chantier avec leur véhicule personnel n'ont pas à l'utiliser sur le temps de travail d'un chantier à l'autre, ce qui se voit couramment.

Quand l'indemnité de panier est-elle due ? Nous la réclamons dès que nous travaillons mais certains salariés se la voient refuser quand ils n'ont travaillé, par exemple, que cinq heures. Cette question se pose régulièrement et demande une réponse claire et nette.

La Fédération devrait distribuer de nouveau les revendicatifs concernant les indemnités de petits et grands déplacements pour que nous partions tous sur les mêmes bases. Nous ne savons plus où nous en sommes.

Frédéric MAU

Quelques informations rapides : ce matin, EUROVIA était en débrayage pour les NAO et une émission d' " Envoyé Spécial " traitera en février des dangers

sanitaires des enrobés. Chaque entreprise, chaque territoire pose des questions particulières et il est très compliqué d'entrer dans les détails. Le droit est une bataille permanente. Nous avons besoin du juridique mais se concentrer uniquement sur cet aspect est une erreur. Nous sommes alors dans l'échec du rapport de force, qui est indispensable comme l'activité revendicative, notamment sur les indemnités de grands et petits déplacements.

Quand l'employeur n'attribue pas l'indemnité de grand déplacement, par exemple sur les zones 6 et suivantes qui ne sont pas conventionnelles, il signifie au salarié l'obligation de rentrer. Le CHSCT peut s'emparer de la question et signaler à l'employeur que cela accroît le risque routier. A nous de rappeler que nous serons partie intervenante au civil ou partie civile au pénal en cas d'accident. Nous avons ainsi obtenu l'indemnité de grand déplacement pour les salariés de Morlaix sur le chantier du tramway de Brest, qui a duré trois ans. L'employeur refusait de les accorder, comptant 48 km sur Mappy. Le CHSCT a souligné la responsabilité de l'employeur, qui a accordé l'indemnité pour se couvrir. Souvenez-vous de cette astuce. Surligner la responsabilité pénale de l'employeur peut être efficace.

En général, en grand déplacement, nous avons tendance à faire plus d'heures. La grève des heures supplémentaires, qui est légale, est un moyen intéressant : elle peut aussi permettre d'obtenir des avancées, d'autant que les salariés ne perdent alors pas de salaire. Il leur appartient d'en décider mais l'accueil que nous recevons est souvent positif.

L'amplitude des zones repose sur une spécificité territoriale. Dans le golfe du Morbihan, le bateau pour aller travailler sur les îles est parfois nécessaire et dépend des marées. Notre revendication est le paiement du temps de travail effectif, aller et retour.

La hiérarchie des normes est la suivante : le Code du Travail puis les Conventions Collectives. Le MEDEF et le gouvernement essaient d'impulser les accords de branche et d'entreprise, qui ne sont pour l'instant pas passés. Ne vous laissez donc pas entraîner, ce qui est plus facile quand nous sommes organisés.

Là où nous sommes organisés, majoritaires et où nous nous battons, nous obtenons des indemnités de grand déplacement dignes de ce nom. Elles peuvent aller du simple au double, comme entre Rennes (70 €) et Saint-Brieuc (35 €). La responsabilité est à partager avec tout le monde.

Il sera compliqué de répondre dans le détail à toutes les questions. N'hésitez pas à nous saisir par mail de toute demande restée sans réponse.



Joël ELLEN

Nous n'avons pas réponse à tout. Les questionnements sont d'ordre juridique mais les indemnités de petit déplacement offrent une multitude de cas, dans lesquels nous n'entrerons pas, selon les entreprises. Nous pourrions examiner les tableaux qui rassemblent les différents cas rencontrés. En termes plus concrets, quand l'employeur paie l'indemnité de trajet en zones de petit déplacement, nous ne pouvons pas demander que le temps de trajet soit un temps de travail effectif, depuis les accords AUBRY dont a été sorti le BTP.

Le Congrès a pris des décisions sur le revendicatif mais des éléments doivent évoluer. Je suis pour que

toutes les indemnités de petit déplacement soient chargées et cotisées. Nous devons échanger sur le revendicatif. Je ne suis pas non plus d'accord avec la ligne que s'est fixée la Fédération sur la forfaitisation des grands déplacements. Nous pouvons comprendre que certains camarades signent des forfaits de grand déplacement mais notre revendication est claire : **la prise en compte des frais réels pour les grands comme les petits déplacements.**

Les directions demandent les justificatifs au-delà du plafond URSSAF car la différence entre l'indemnité et ce plafond n'est cotisée qu'en l'absence de justificatif.

Certaines affirmations me semblent juridiquement fausses. Le panier n'est pas obligatoirement dû aux ouvriers. Il ne l'est pas s'il mange chez lui et que l'employeur le prouve. Ce n'est pas systématique. Si l'employeur paie l'indemnité de transport, il n'est pas non plus obligé de vous transporter.

Tel est le droit, qui ne peut pas compenser l'absence de rapport de force.

Jean-Georges PLONGEON





Beaucoup de questions que je voulais poser l'ont été mais le sujet est loin d'être épuisé. Je ferai le constat de certaines pratiques de notre société qui appellent à la vigilance. Ils ont installé la géolocalisation sur les véhicules et l'utilisent pour savoir si les salariés rentrent chez eux. Quand tel est le cas, ils reviennent sur le bulletin de salaire et enlèvent les indemnités de grand déplacement. Même s'ils nous ont dit qu'il s'agissait de la sécurité du matériel, nous savions très bien pour quelles raisons ils agissaient ainsi et cela a été démontré par les copains qui ont vu leurs grands déplacements supprimés. Quand les salariés utilisent les véhicules de société pour rentrer chez eux, nous leur disons qu'ils ne peuvent pas avoir le beurre et l'argent de beurre et leur conseillons de laisser le véhicule sur place et de rentrer avec leur véhicule personnel.

Depuis deux ans, la question des justificatifs nous oppose systématiquement à notre direction. Ils ont remis le déplacement à quatre jours et demi et nous ont enlevé le vendredi et ils nous demandent désormais systématiquement les justificatifs. J'ai compris qu'ils ne sont pas supposés le faire en dessous du plafond. J'ai aussi noté le conseil de s'adresser au syndicat des URSSAF.

Mais comment obtenir un rapport de redressement URSSAF d'une société ? Est-ce possible ? Ils prétendent être sans cesse redressés à cause des tricheries sur les grands déplacements mais je n'y crois pas et je les soupçonne d'être plutôt redressés sur de nombreuses autres magouilles.

Je m'interroge sur le temps de trajet départ et retour. L'entreprise nous dit que le temps de trajet payé a pour départ le début de chantier et pour retour la fin de chantier. Si un chantier dure six mois, le gars ne sera payé que le premier lundi et le dernier vendredi du chantier. **S'agit-il bien des allers-retours de chaque semaine ?** Nous sommes ici pour apprendre ce genre de dispositions.

Il est certain que le rapport de force prédomine pour faire valoir nos revendications. Nous ferons en sorte de le créer en premier lieu. Dans notre entreprise,

nous avons une section syndicale à Nantes et ne sommes pas présents dans le reste de la France. Nous devons tout mettre en œuvre pour nous organiser. Le seul sujet sur lequel nous avons amené les salariés à débrayer une journée concernait les déplacements et l'exigence de justificatifs.

Le sujet est rassembleur. Il touche au dû des salariés et nous pouvons en profiter pour instaurer le rapport de force. Ils sont prêts à nous suivre sur ce sujet.

Le juridique est néanmoins utile. Il est compliqué de retrouver une jurisprudence et je m'interroge sur la manière de le faire au mieux. Le sujet est complexe.

La Fédération pourrait-elle créer un forum ou un support qui rassemble quelques jurisprudences au sujet des déplacements ?

Joël ELLEN

Nous devons mettre à jour le nouveau site internet. Les informations étaient sur l'ancien, qui a disparu.

Pascal ARDITO



Je suis complètement d'accord avec vous sur la nécessité de prendre garde au juridique, qui peut nous coûter cher. N'oublions pas que la Convention Collective comprend, pour les frais de grand déplacement, un tout petit alinéa qui mentionne :

« *déduction faite des frais que la personne aurait eu chez elle pour vivre* ».

Faisons donc attention au juridique : si nous allons sur ce champ et qu'ils nous suivent, nous pouvons rencontrer des soucis.

Nous avons gagné un combat de deux ans sur les indemnités de petit déplacement. Certains d'entre nous évoquent des déplacements de l'agence au chantier alors que nous avons deux lettres, de l'URSSAF et du Ministère, qui autorisent l'employeur à choisir entre les trajets agence/chantier ou domicile/chantier. Le rapport de force jouera donc.

Nous avons obtenu le trajet domicile/chantier en réel, et non en vol d'oiseau, et nous avons décidé d'utiliser Michelin entre les deux adresses. Sur les grands déplacements, personne ne part en dessous de 79 € et nous avons systématiquement la zone concentrique 2 sur place.

Nous avons eu, il y a deux ans, un chantier au Havre et l'hôtel était de l'autre côté du pont, avec un péage. Nous avons obtenu la zone 4 et le péage. Notre agence est à cheval sur la Franche-Comté et l'Alsace.

Comment agir en paritaire pour les indemnités de petit déplacement ?

Avant de nous baser sur le juridique, nous nous sommes appuyés sur le rapport de force et avons demandé à la direction d'égaliser les indemnités. Nous avons signé l'accord prévoyant que les deux grilles sont systématiquement mises au niveau le plus haut. Le rapport de force a primé.

Mieux vaut parfois un dialogue avec un bon rapport de force que du juridique. Mais tout n'est pas rose dans notre société et dans le groupe VINCI pour autant.

Christian BAIX

Dans mon entreprise, nous avons l'indemnité de petit déplacement, le restaurant payé par l'employeur et trois zones (*en dessous de 20 km, de 21 à 35 km, de 36 km à 50 km*). Il remet depuis dix jours cet accord en cause. **Nous essaierons d'installer un rapport de force mais peut-il juridiquement le faire ?**

Marie MARTIN



La source juridique qui a mis en place le système est déterminante. **Est-ce un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur ?** Dans les deux cas, l'employeur doit suivre une procédure et ne peut pas décider du jour au lendemain de changer de système. De plus, la procédure de dénonciation n'est pas la même.

Christian BAIX

Je pense qu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur mais nous n'avons pas retrouvé la source exacte, qui est ancienne. Des décisions ont été prises en Comité d'Entreprise.



Marie MARTIN

Il s'agit donc plutôt d'un usage mais, étant donné qu'il est ancien et plus favorable, l'employeur doit le dénoncer et informer non seulement les partenaires sociaux mais aussi individuellement les salariés de la remise en cause de cet avantage. Nous pouvons voir ensemble plus précisément la procédure qu'il doit suivre mais il ne peut pas remettre en cause cet avantage du jour au lendemain.

Christian BAIX

Il a donné six mois.

Marie MARTIN

Nous devons voir la dénonciation, la forme sous laquelle il l'a présentée et les modalités d'information des salariés. Je propose que nous le fassions un peu plus tard.

Dominique DELARUE

Je conseille à tous de lire la très utile circulaire d'octobre 2012, qui demande très clairement aux employeurs du BTP - *il convient de vérifier quelles autres branches sont associées* - d'indemniser les salariés en petit déplacement sur la base domicile/chantier ou agence/chantier selon les revendications des IRP. L'une ou l'autre solution peut en effet être intéressante selon les spécificités de l'agence. La seule équité serait d'être indemnisé à partir de l'endroit dont nous partons vraiment, c'est-à-dire le domicile et nous devons le revendiquer.

Manuel ESPEJO

La richesse des débats me fait penser que plus d'une journée aurait été nécessaire. Etant conseiller Prud'hommes, je peux témoigner que la majorité des affaires que nous avons à traiter concerne les indemnités de déplacement. Depuis mes débuts dans

le Bâtiment il y a 38 ans, la situation des travailleurs ne s'est pas améliorée. Dans nos permanences juridiques à l'Union Locale, nous rencontrons de plus en plus de camarades en grand déplacement qui dorment dans leur voiture ou se voient imposer de signer des contrats basés sur un lieu plus près du chantier que la réalité, pour les priver de leurs indemnités. N'oublions pas la situation actuelle des camarades. Et quand nous leur proposons une action, les copains nous disent qu'ils ont besoin d'expérience pour trouver du travail, qu'ils n'ont pas le choix et nous ne pouvons rien faire.

Au sujet des *lois AUBRY*, dans les dossiers montés aux Prud'hommes, lorsque le salarié démontre que l'employeur lui a demandé de passer par le dépôt, nous tenons compte dans nos dossiers du temps de travail effectif pendant lequel il est à la disposition de l'employeur et nous pouvons gagner.

Les jurisprudences sont diverses, selon la sensibilité du juge répartiteur, plutôt du côté des salariés ou de l'employeur. Un juge a récemment rendu un jugement néfaste qui considère que l'indemnité de repas n'est pas due à un salarié qui a la possibilité de rentrer chez lui. Je ne suis pas d'accord, la Convention Collective laissant le choix au camarade de rentrer chez lui ou pas.

Frédéric MAU

Je rappelle que l'employeur peut contester l'indemnité s'il prouve que le travailleur est rentré chez lui.

Manuel ESPEJO

Ce juge ne laisse plus le choix au camarade. S'il peut rentrer, il n'a pas l'indemnité de repas.

Je suis d'accord avec la nécessité de la bataille syndicale mais nous faisons aussi avancer les choses avec le juridique, qui est aujourd'hui indispensable. La CGT est majoritaire aux URSSAF et nous contactons les camarades pour des conseils ou des informations. N'hésitez pas à le faire.

Nous avons besoin d'informations sur les jurisprudences et nous devons aussi vous faire remonter les nôtres.

Nicolas THOMAS



Sur 1 000 salariés, environ 800 se déplacent sur tout le territoire français, en grand ou en petit déplacement.

Concernant le petit déplacement, nous avons avec toutes les régions françaises, le problème cité sur l'Alsace et la Franche-Comté. La maison mère étant à Cergy-Pontoise, nous avons d'abord imaginé nous fixer à la grille Île-de-France mais certaines régions sont plus favorables. Nous avons finalement convenu avec l'employeur de se fixer à la grille Île-de-France augmentée de 2 %, les régions étant au-dessus gardant leurs indemnités.

Sur le grand déplacement, nous avons cinq jours à 87 € mais dans certaines régions, il est impossible de se loger et manger pour cette somme et nous sommes parvenus à passer aux frais réels. Chez nous, tout salarié en grand déplacement a l'interdiction de rouler avec son véhicule personnel et utilise

un véhicule de société ou de location. Les 700 véhicules ont tous une carte GR payée par l'employeur qui permet de passer à la pompe et de payer les péages. Nous n'avons pas obtenu cela en claquant des doigts mais en menaçant de grève et d'occupation des centrales, un jour d'arrêt de tranche coûtant des millions d'euros. Il est impossible d'éviter sur le rapport de force.

Malheureusement, trois collègues de moins de 25 ans sont morts en déplacement en 2014. Nous parcourons 58 millions de kilomètres par an avec l'ensemble de la flotte. L'employeur autorise ceux qui le désirent à prendre le train, paie la carte Fréquence en deuxième classe sur le territoire national, et à prendre l'avion si nécessaire. Nous avons mis le patron devant ses responsabilités quant aux accidents et il accepte beaucoup. Mais nous avons malheureusement perdu trois camarades.

L'entreprise a été récemment redressée par l'URSSAF à hauteur de 700 000 € sur trois ans, soit une centaine d'euros par personne. Ils ont accusé les grands déplacements mais nous avons refusé de renoncer à nos avantages.

Sur les petits déplacements, la grille n'est pas un maximum mais un minimum. Nous restons à cinq zones malgré la grille Île-de-France qui en comporte six. Le rapport de force est indispensable même si le juridique est par moments utile. Dans le nucléaire, nous pouvons menacer de placer des salariés devant les centrales, ce qu'EDF apprécie peu. L'EPR serait un bon endroit pour manifester à l'image de ce qui se fera le 5 février sur d'autres sites.

J'ai noté avec intérêt l'arrêt du 13 novembre 2014 de la Cour de Cassation, que j'étudierai. Les choses se passent bien chez nous et si vous avez besoin d'un conseil, venez me voir.

Frédéric MAU

Les pratiques quant au chargement des camionnettes le matin sont assimilables à du travail clandestin. Le mieux est encore de l'écrire voire d'en >>>



informer le Procureur. Cela fonctionne. Nos revendications portent sur les frais réels. Mais la culture diffère selon les branches professionnelles et il est par exemple difficile de porter cette revendication chez les terrassiers, qui fonctionnent encore pour la plupart en cantonnements, voire en caravanes. Ils sont restés itinérants, fonctionnent encore au calendrier et ne veulent pas entendre parler des frais réels. Leurs TPR sont à 90 € par jour. Nous nous sommes sédentarisés et avons perdu cette culture et ces avantages. Malgré les orientations revendicatives sur les frais réels, les cultures sont différentes. Faisons attention à les respecter et à laisser aux camarades leur libre arbitre.

Au sujet des risques routiers et des amplitudes horaires, le document unique est une lecture utile mais il doit être mis à jour. Des procès-verbaux de CHSCT peuvent devenir des éléments à charge au Tribunal, comme le montre la condamnation d'EUROVIA dans le [procès sur le bitume](#) : la présidente s'est appuyée sur des procès-verbaux de CHSCT signés par les chefs d'établissement.

Le 5 février, nous revendiquerons sur les salariés détachés - *les esclaves* - et la pénibilité. Depuis ce matin, nous parlons d'indemnités au-delà de 50 km mais nous tolérons que des travailleurs qui viennent de l'autre bout de l'Europe ne bénéficient pas d'indemnités de grands déplacements ou de voyage, en plus d'être privés de cotisations. Cela me rappelle certains Comités d'Établissement qui choisissent les prestataires de voyages les moins chers tout en revendiquant contre les salariés détachés. **Nous ne devons pas tolérer la présence sur nos chantiers de travailleurs qui n'ont pas d'indemnités alors qu'ils viennent de l'autre bout de la planète, ce qui revient par notre inaction à scier la branche sur laquelle nous sommes assis.**

Thierry BOUZERE

Nous avons des véhicules pour intervenir en dépannage sur un secteur parfois très vaste, qui nous sont confiés à notre domicile. **Quand pouvons-nous dire**

que nous sommes en petit ou grand déplacement ?

Nous sommes 3 000 salariés dont 80 % de techniciens sur les routes nationales, avec les risques routiers que cela implique.

Nos cinq régions en France représentent à peu près 800 kilomètres.

Joël ELLEN

Fais-tu ces kilomètres pendant les heures de travail avec le véhicule de l'entreprise ?

Thierry BOUZERE



Nous devons parfois intervenir chez des clients qui demandent notre intervention à 8 heures du matin à 50 km ou 100 km de notre domicile ou de notre agence.

Mais certains d'entre nous interviennent dans d'autres régions et parcourent plus de 300 km pour changer un compteur d'eau. Nous protestons à ce sujet à chaque DP ou Comité d'Entreprise.

Les élus s'arrêtent et refusent de faire autant de route mais les techniciens sans mandat sont bloqués.

Joël ELLEN

Il s'agit plus selon moi d'une négociation sur l'organisation du travail que de questions d'indemnités de déplacement.

Pascal MAESTRACCI

Le redressement de l'entreprise par l'URSSAF au-delà des 87 € s'explique par le fait que la différence entre l'indemnité et la grille ACOSS n'a pas été soumise à cotisation. Nous voulons cotiser pour les congés payés et la retraite. Tant mieux donc s'ils se font redresser. Nous devons combattre pour avoir le plus de brut possible à cotiser.

Je reviens sur la déduction spécifique forfaitaire de 10 %. Nous devons nous battre partout pour ne pas y être soumis, car nous cotisons alors en plus sur tous les bruts à la caisse de congés payés.

Trois possibilités sont offertes :

- **les syndicats** représentatifs prennent la décision avec l'employeur,
- **le Comité d'Entreprise** décide
- ou il s'agit d'une **décision individuelle des salariés.**

Cela se passe en général au Comité d'Entreprise. Il suffit alors de poser la question et de voter contre. L'incidence n'est pas non plus forcément de 10 % car les indemnités de petit déplacement remontent dans le brut, ce qui peut représenter 3 % ou 5 % en réel. Et quand l'indemnité de petit déplacement dépasse 10 %, l'employeur ne veut plus de l'abattement, qui les obligerait à cotiser davantage. EIFFAGE a même inventé un logiciel qu'ils appellent « *la touche COMPARE* », qui ne vous soumet à l'abattement que lorsque le calcul est favorable, ce qui est illégal. Ils veulent aussi appliquer l'abattement de 10 % aux sédentaires, ce qui est aussi illégal. Nous avons combattu et gagné. Nous avons obtenu des rappels, notamment à EIFFAGE Energie Vitrolles, et l'employeur a payé sa cotisation et, ayant fauté, celle du salarié.

Je me retrouve désormais en préavis de licenciement, ce qui n'empêche pas la lutte.

Nicole LEGRAND



Je voudrais reparler de la Convention Collective et du Code du Travail. Les premières priment sur le second. Même si le Code du Travail est parfois insuffisant, le patronat est hors-la-loi quand la Convention Collective ne le respecte pas. Les conseillers des Prud'hommes sont à votre écoute et peuvent vous aider quand tel est le cas. Ils sont représentés par un organisme syndical et élus par les salariés. Vous devez aller vers eux en cas de nécessité.

Jean-Christophe GERACE

Mon établissement a une physionomie particulière, qui a été redécoupée juste avant les élections, avec plus de 60 % d'ingénieurs. Je suis ETAM et je me retrouve avec des assimilés cadres. Nous sommes dans le nucléaire et la pétrochimie et la direction hésitait entre les zones et les notes de frais mais l'usage voulait que l'ETAM, comme l'ingénieur assimilé cadre, était aux frais réels. Nous avons agi pour empêcher l'introduction du forfait en jouant sur l'inégalité de traitement. Les salariés ont été assez émus qu'un ingénieur soit remboursé >>>



intégralement de son repas alors que l'ETAM perçoit seulement 10 €. La situation était trop compliquée pour la direction et tout le monde est désormais à la note de frais. Mais nous avons aussi abordé en CHSCT la question des assurances et des accidents de trajet et la direction a interdit l'utilisation du véhicule personnel. Après l'obtention de la note de frais, j'ai fait remarquer en Comité d'Entreprise que les indemnités de déplacement étaient désormais inutiles puisque le salarié est en temps effectif de travail dès qu'il prend son véhicule à l'agence. Les collègues n'osent parfois pas pointer leurs heures supplémentaires mais qu'y puis-je ? Certains sont attachés au forfait, y compris chez nous. Certains itinérants ont des réseaux et peuvent bénéficier d'hébergements divers dans leurs déplacements. **L'inégalité de traitement est-elle un piège au point de vue juridique ?** Dans le nucléaire, ouvriers et ETAM travaillent à l'identique sur les chantiers. La loi prévoit que des conditions objectives doivent justifier d'une inégalité de traitement. **La nouvelle organisation du travail et la place des ETAM parmi les ouvriers justifie-t-elle une telle inégalité de traitement ?** Par contre, au niveau revendicatif et du ressenti, j'ai remarqué que l'injustice bouleversait les ingénieurs et les ETAM. Il est peut-être possible de lier sur le sujet débat juridique et mobilisation.



Marie MARTIN

L'inégalité de traitement est une notion distincte de la discrimination. Ce levier juridique doit être utilisé à bon escient et n'hésitez pas à sensibiliser les cadres sur le sujet. Nous devons nous doter d'éléments concrets sur lesquels appuyer l'inégalité de traitement et monter les dossiers, tout en mobilisant les salariés. Le régime de la discrimination est un outil juridique différent et nous ne devons pas nous tromper dans l'articulation des deux notions.

La hiérarchie des normes est fondamentale. Le Code du Travail est en effet un minimum. Ensuite, nous avons la Convention Collective de branche. Celle du Bâtiment, pour les indemnités de grands et petits déplacements, est antérieure à *la loi du 4 mai 2004*. Existait alors un principe de faveur qui interdisait aux accords d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable aux accords de branche, ce qui est désormais possible. L'accord de branche antérieur à 2004 continue donc à s'imposer et un accord d'entreprise ne peut pas y déroger dans un sens défavorable. L'accord d'entreprise ne peut donc pas exiger la justification d'un second logement car l'accord de branche ne prévoit que l'impossibilité de rentrer chez soi en transport en commun. Même signé par la CFDT ou un autre syndicat, un accord d'entreprise exigeant des conditions supplémentaires n'est pas opposable aux salariés. Telle est la jurisprudence du 13 novembre 2014. A fortiori, les décisions unilatérales ne peuvent pas non plus déroger à l'accord de branche dans un sens défavorable. Même signés, les accords d'entreprise moins favorables au salarié ne lui sont pas opposables. N'hésitez pas à aller au conseil de Prud'hommes pour demander l'application de l'accord de branche.

Joël ELLEN

Les Conventions Collectives du Bâtiment et des Travaux Publics n'imposent pas le grand déplacement au-delà de la zone 5 et n'interdisent pas non plus que nous soyons considérés en grand déplacement au sein de la zone 5.

Karim ELJIHAD

Nous nous posons beaucoup la question du choix entre stratégie juridique et lutte. La Convention Collective est le rapport de force des anciens, transformé en loi, et il s'agit de conserver ces acquis. Ce plancher de droit bénéficie à tout le monde, quels que soient son entreprise, son statut et, en théorie, sa nationalité, même si nous essayons des revers à ce sujet dernièrement.

Une camarade de Tours - *plombier-chauffagiste* - souvent en intérim ou CDD, travaille actuellement pour une entreprise qui a mis tous les CDD dans une filiale et les embauche sous la Convention Collective de la Métallurgie, principalement pour contourner les obligations relatives aux indemnités de grands et petits déplacements.

La lutte est interprofessionnelle et nous travaillerons le sujet avec les copains de la métallurgie locale pour qu'ils soient informés de ces pratiques. Nous verrons aussi ce qui se passera lorsqu'elle quittera l'entreprise. Aller aux Prud'hommes n'est pas facile en CDD mais elle pourra le faire à l'issue de ses contrats.

Le copain de SPIE a évoqué le rapport de force. Ne restons pas collés aux textes, écrits de manière anarchique par des ajouts successifs, et battons-nous pour créer du nouveau droit dès que nous sommes suffisamment forts et organisés. Notre camarade dit être disponible pour aider en particulier les camarades des TPE. Nous allons malheureusement devoir hausser le rapport de force dans notre profession, ce qui est un travail de long terme et une campagne à mener sur tout le territoire, pour aller expliquer le droit aux salariés, et cette journée d'étude y participe.

Les salariés iront plus facilement revendiquer l'exercice d'un droit qui existe déjà. Nous ne devons pas nous demander s'il s'agit du juridique ou du rapport de force pour garder ce plancher de droit.

Il s'agit toujours de rapport de force quand nous luttons collectivement, même pour maintenir des droits existants.

José GOUVEIA

Nous rencontrons aujourd'hui un problème de transport avec des camionnettes mises à disposition par l'employeur mais qu'il est susceptible de nous enlever du jour au lendemain, les textes ne le prévoyant pas nécessairement. Il a dénoncé cet usage en octobre 2012.

Lætitia ANGELI



Le chargement des camions à 7 h 30 en étant payés à partir de 8 heures est le lot quotidien des salariés qui se présentent à la permanence, se renseignent sur les petits et grands déplacements et se syndiquent pour connaître leurs droits, les Conventions Collectives ou les minima salariaux régionaux. Nous devons à minima connaître les Conventions Collectives et la législation du travail, ce qui n'est pas incompatible avec l'organisation du rapport de force et la lutte.

Certains copains dans des grandes entreprises ont un historique syndical qui fait qu'ils gagnent des combats plus facilement. Mais ce n'est pas le cas pour certains camarades qui viennent se >>>



syndiquer ou qui montent des sections syndicales. Nous devons les accompagner et les former, en distinguant clairement la législation et nos revendications.

Il n'existe pas d'antinomie entre TPE, PME et grandes entreprises. Nous sommes 4 % de syndiqués dans nos professions, donc largement minoritaires. Notre bonne parole n'est pas connue de tous. Nous savons ce que nous devons faire pour qu'elle le soit : des tournées de chantier, des permanences en union syndicale, en UNSCBA ou en syndicat local, en dehors du temps de travail, pour rencontrer les camarades qui ne peuvent pas se déclarer syndiqués dans leur entreprise. Les copains, comme le camarade de SPIE qui propose gentiment de mutualiser ses compétences, doivent se mettre à disposition des camarades. Je sais que cela est difficile et prend du temps mais s'impliquer en dehors du temps de travail pour recevoir les salariés non syndiqués et non protégés doit faire partie de notre démarche de militant pour créer le rapport de force. Nous devons leur donner la bonne information. Les copains qui ont des connaissances et de l'expérience doivent être présents et permettre le partage et la mutualisation des connaissances sans devoir tout réinventer, dans la fraternité et la solidarité, en organisant un très bel accueil syndical lors des permanences. Elles sont aussi un moyen de prendre le temps d'expliquer ce qu'est la CGT, son fonctionnement et sa différence par rapport aux autres organisations syndicales. Nous pouvons aussi organiser des pots, des sorties, de la sociabilité.

Nos vies sont médiocres, tout coûte cher et beaucoup de camarades s'isolent devant leur télévision. Il s'agit de recréer du lien social dans la fraternité et l'amitié, d'avoir une bande de copains de notre classe sociale susceptibles d'accueillir les autres camarades, malheureusement embourgeoisés et pollués par le discours patronal et télévisuel. **Réinvestissons en dehors du temps de travail nos UL, nos bourses du travail et les permanences syndicales mises en places par les syndicats locaux ou les Unions Locales !** Le rapport de force ne se fera pas

seul. Nous perdrons si nous sommes isolés sans s'entraider et sans mutualiser notre savoir-faire en utilisant collectivement l'énergie dépensée par chacun d'entre nous. Se connaître et mettre des visages sur des noms fait que nous nous remuons pour celui qui est discriminé ou harcelé. **Dans le cas contraire, quel soutien accorder à quelqu'un qui n'est qu'une adresse mail ?** Des camarades disaient au CNF que certaines UD ne se mobilisent pas mais comment celui qui n'est pas impliqué dans les appels interpro peut-il décréter sans réciprocité que les camarades de l'UD doivent participer à la lutte ? Arrêtons de consommer. La CGT a deux jambes et nous ne sommes pas en concurrence entre grandes et petites entreprises, les grandes étant explosées en petites.

Serrons-nous les coudes et réinvestissons le travail collectif !

Frédéric MAU

Nous sommes CGT, donc pas des hors-la-loi mais avant la loi. Je n'ai jamais vu un bourgeois se lever le matin décidé à nous faire du bien. Ce sont nos luttes et nos actions qui ont contraint le législateur à écrire. Le juridique et le rapport de force ne sont pas en opposition et nous en appelons à la mesure. Le juridique est performant mais il peut aussi être une solution de « facilité ». Un camarade qui maîtrise bien la langue, se plonge dans les dossiers et apprend, peut en effet avancer et obtenir des réparations pour les copains et copines. La construction du rapport de force est beaucoup plus compliquée. Nous sommes tous différents et il est difficile de se rassembler autour d'un objectif commun. Nous ne sommes pas obligés d'être les meilleurs amis du monde mais nous pouvons travailler ensemble. Cela passe par la qualité de vie syndicale, qui se construit au travail mais aussi en dehors des heures de travail. Elle revient à proposer une aventure humaine. Je suis délégué syndical d'un établissement de 100 personnes et nous sommes 48 adhérents. Les copains ne sont pas plus intelligents ou courageux que d'autres mais toucher à l'un d'entre nous re-

vient à toucher à tous. Nous avons fait grève pour un travailleur alcoolisé. Juridiquement, cela ne tient pas. Le copain a accepté de partir mais nous avons arrêté le travail jusqu'à sa réintégration, à 100 % de grévistes. Nous n'opposons pas les deux et vous seuls pouvez mesurer et juger de l'intérêt de l'un ou de l'autre.

Après les questions des quelques inscrits qui restent, **Marie** vous fera une présentation de son travail qui répondra à certaines interrogations restées sans réponse.

Hichem GERROUI

Concernant un centre de travaux sur Martigues, une vingtaine de personnes embauchaient sur l'agence et se rendaient sur un site pétrochimique proche pour un contrat de maintenance. Ils font aujourd'hui embaucher les personnes sur le site sans passer par l'agence. Nous avons lancé des actions pour faire respecter les règles.

Mais que toucheront-ils en termes de déplacement alors que le transport et le panier leur étaient payés, avec une zone 1 en petit déplacement ?

Joël ELLEN

Tu dois poser la question à ta direction. Le déplacement partait-il du domicile ?

Hichem GERROUI

C'est terminé. Le déplacement part maintenant de l'agence, qui est de plus en vente.

Joël ELLEN

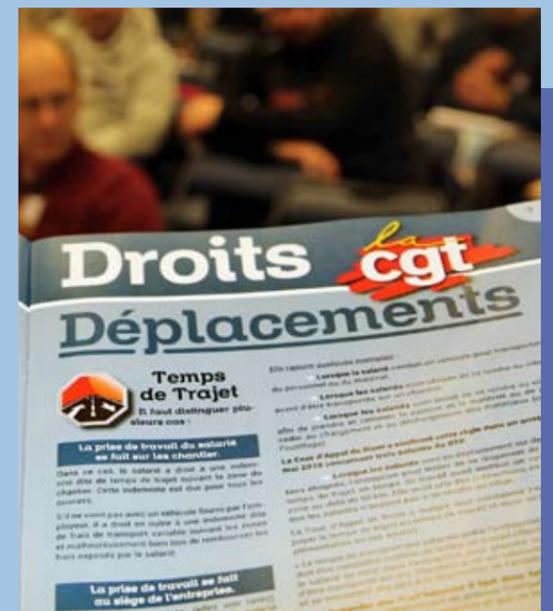
L'agence est nommée. Le déplacement part donc de l'agence, qui est le lieu d'embauche. Mais l'aspect revendicatif doit aller au-delà. **Que veulent les salariés et quel préjudice subissent-ils ?**

Le centre d'embauche existe et demeure. Le contrat de travail ne peut pas être ainsi déchiré. Chez nous, le centre d'embauche mentionné par les contrats n'existe plus mais les déplacements partent de ce point.

Un Intervenant

Je m'interroge sur la fin de l'article 8.14 de la Convention Collective sur le point de départ des petits déplacements : « lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier ». **Dois-je comprendre que le salarié en grand déplacement peut aussi prétendre à des indemnités de petit déplacement s'il dort sur place et que l'hôtel n'est pas à proximité du chantier ou s'il est prêt à une entreprise ?**

Depuis cette année, quand tu es convoqué en réunion, les indemnités de grand déplacement sont soumises à cotisation. **Est-ce légal ?** L'année dernière, ce n'était pas le cas.





Joël ELLEN



J'ai des éléments de réponse que **Marie** complètera peut-être.

En grand déplacement, l'indemnité reste due quand nous sommes en maladie, en délégation ou en convocation. En effet, nous pouvons être deux jours en maladie et rester sur le lieu d'habitation du déplacement.

De même, celui qui exerce un mandat syndical est considéré comme au travail. L'indemnité doit donc être conservée.

Je crois qu'il existe des jurisprudences sur le sujet, sur les petits déplacements.

Un Intervenant

J'ai l'indemnité de grand déplacement mais elle devient soumise à cotisation.

Joël ELLEN

Il ne s'agit pas de salaire. Elle ne doit donc pas être cotisée.

Marie MARTIN

Le petit déplacement au-delà des zones a le chef-lieu pour référence.

Un Intervenant

Ils s'appuient sur la Convention Nationale du Bâtiment : « sous réserve de l'application des conditions relatives aux grands déplacements ». Mon entreprise a refusé de me payer les zones 1 ou 2 alors que l'hôtel est parfois à 40 km du chantier, ce qui exige des déplacements supplémentaires.

Marie MARTIN

Tu souhaites savoir si les indemnités de petits et de grands déplacements sont cumulables. Tu ne rentres pas chez toi et tu as un second logement : tu es donc en grand déplacement. Si l'ouvrier peut rentrer chez lui, il est en petit déplacement et le point de départ est l'hôtel de ville du chef-lieu. Dans le cas contraire, il touche l'indemnité de grand déplacement. Les deux régimes indemnitaires ne se cumulent pas. Je comprends ce point comme une alternative.

Joël ELLEN

Ta question pose une question de droit et une question revendicative. Les camarades de CEGELEC ont obtenu des avancées par la négociation. Selon moi, si tu es en grand déplacement, l'indemnité doit couvrir les frais réels, donc aussi ceux du déplacement de l'hôtel au chantier. La Convention Collective du Bâtiment et celle des Travaux Publics évoquent les frais réels. Les forfaits cherchent des arrangements mais n'ont pas la même légitimité. J'ai vainement cherché les accords SERCE avec un avocat. Ils ne sont pas dans le Journal Officiel.

Je suppose un arrangement entre le législateur et les entreprises qui évoquent une dénonciation des accords SERCE, qui exigent pourtant des démarches

juridiques, notamment des lettres de dénonciation. Je les ai donc cherchés, y compris dans les archives fédérales, et je n'ai rien trouvé. Je les suppose donc toujours applicables. Mais les accords ne sont pas dans le Journal Officiel. Marie les trouvera peut-être.

Les accords SERCE incluent des éléments pour les grands déplacés, notamment 25 % supplémentaires la première semaine pour aider à trouver le logement.

J'ai dit qu'il est possible d'être en zone 5 et en situation de grand déplacement ou à plus de 50 km et en petit déplacement. En effet, le grand déplacement part du domicile s'il n'est pas possible de rentrer chez soi le soir avec un délai raisonnable de transport (1 h 30 selon la jurisprudence) alors qu'il est possible d'être en dehors de la zone 5 à moins d'une heure de transport.

Nous devons négocier ces cas dans l'entreprise et étudier syndicalement cette zone de non-droit, sans nécessairement créer des zones 6, 7 ou 8.

Mohamed BENALI



Nous étions 143 dans mon entreprise et nous sommes aujourd'hui 130, voire 128 à cause des licenciements. Je suis à la CGT depuis un an. Nous avons lu la Convention Collective et nous sommes aperçus que notre patron est un voyou qui ne connaît pas les lois. Nous avons gagné les élections et l'unanimité au CE et au CHSCT en faisant gagner beaucoup d'argent aux ouvriers grâce à l'indemnité de grand déplacement, en obtenant le paiement du temps de trajet. Les ouvriers non syndiqués ne comprennent que leur porte-monnaie.

Nos chauffeurs sont, suite à un commun accord avec les patrons, actuellement payés en prime et non en heures supplémentaires alors qu'ils font plus de deux heures de route pour venir sur Paris avant une heure de repos puis 10 heures de travail. Nous considérons cela comme du travail dissimulé.

Pouvons-nous obliger les chauffeurs ?

Le CHSCT ou le DP peut-il agir ?

Pascal PARAPEL

Le temps passé entre l'hôtel et le chantier dépendait, en tout cas pour les électriciens, des accords SERCE qui ont disparu. Les salariés des entreprises électriques ont basculé en forfait, y compris pour la prime d'outillage, que les nouveaux embauchés ne touchent pas. Ils appellent cela des niches. Les anciens conservent les droits disparus mais les nouveaux embauchés ne les ont pas.

Nous avons trouvé la solution pour le trajet entre l'hôtel et le chantier. Nous avons fait grève en 1995 sur les grands déplacements et le protocole de fin de grève a posé des règles : le calcul repose sur l'amplitude et le prix moyen des trois hôtels les plus proches avec téléphone, télévision, toilettes privées. Le temps de trajet entre l'hôtel et le chantier est payé. A une époque, nous avions 1 000 salariés sur un chantier. Imaginez la conséquence pour les hôtels et la distance pour trouver une chambre libre ! Nous avons négocié le paiement du temps de trajet jusqu'à l'hôtel. Nous appelons cela l'amplitude.



Joël ELLEN

L'amplitude peut être payée à 50 % du temps de travail.

Un Intervenant

Que sont les accords SERCE ?

Jean-Claude SAILLARD

Le SERCE est un syndicat des entreprises électriques. Les accords SERCE sont des avenants à la Convention Collective pour les Électriciens. Ils ont été dénoncés. J'ai donné à la Fédération, en la personne de Serge PLECHOT qui était alors au Collectif Revendicatif, la dénonciation adressée à FO. Chez nous, à EIFFAGE Energie, nous les faisons respecter et nous sommes allés jusqu'en Cassation pour obtenir les heures de nuit. Au-delà de trois heures entre l'entreprise et le chantier, le temps est décompté en heures de travail. Les nouveaux embauchés bénéficient toujours de la prime d'outillage et de bleus de travail. Les élus se battent et créent le rapport de force. La direction nous a affirmé avoir dénoncé les accords SERCE et nous avons demandé de nous transmettre le recommandé qu'ils auraient dû envoyer aux salariés. Les accords SERCE devraient être respectés et la lutte paie.

Joël ELLEN

Je ne veux pas relancer le débat mais j'ai dit que tout accord peut être dénoncé, avec une procédure. La CGT, qui a signé ces accords, doit donc recevoir en recommandé la dénonciation qui l'invite à négocier un accord de substitution. Je n'en ai pas trouvé trace mais je me renseignerai.

Marie MARTIN

J'aborde la partie technique. Le droit est une solution minimaliste et le rapport de force est capital

mais il demande de connaître les minima auxquels les salariés ont droit.

Le tableau synthétique que j'ai réalisé n'est pas exhaustif. Il est une trame, un outil destiné à vous aider à répondre à un camarade. (voir pages 36/37)



M'appuyant sur des documents PowerPoint, je commence par les indemnités de petit déplacement. Je continuerai par les indemnités de grand déplacement puis ferai un comparatif entre les deux. Je terminerai par des cas pratiques, des situations litigieuses sur lesquels s'est penchée la Cour de cassation.

A) Indemnités de Petit Déplacement

Les Indemnités de Petit Déplacement (IPD) recouvrent l'indemnité de panier, l'indemnité de trajet et l'indemnité de transport. Ils concernent les déplacements quotidiens des ouvriers non sédentaires pour aller et revenir du chantier. L'ouvrier ne doit pas être contraint de rester dormir à proximité du chantier.

Les IPD sont dues chaque jour où l'ouvrier se rend effectivement sur le chantier même s'il n'y travaille pas la journée entière, notamment en cas d'accident, de mise en chômage intempéries ou d'exercice du mandat de représentant du personnel (*utilisation d'heures de délégation*). Elles ne sont pas dues en cas d'absence de l'ouvrier quelle qu'en soit la cause, dont les congés payés et la maladie même d'origine professionnelle ou si l'ouvrier n'engage pas de frais.

L'indemnité de panier ne dépend pas du régime des zones concentriques. Elle est due dès que le salarié ne peut pas prendre son déjeuner à sa résidence habituelle et doit déjeuner sur son lieu de travail ou dans les environs. Certains employeurs instaurent des régimes de sous-zones concentriques pour refuser l'indemnité à un ouvrier qui peut rentrer chez lui. Il suffit de démontrer qu'il ne peut pas se rendre au domicile pour déjeuner, même à l'intérieur de cette sous-zone concentrique, pour qu'il ait droit à l'indemnité. Elle n'est pas due quand le salarié peut rentrer chez lui, quand l'employeur fournit gratuitement le repas et quand le salarié ne déjeune pas sur le chantier pour convenances personnelles (*jeûne, carême ou ramadan*). La Cour de cassation en a décidé ainsi, ce que nous pouvons considérer comme scandaleux. Les juges ne vont pas toujours dans notre sens. Dans le cas de la mise en place de tickets-restaurant, l'employeur doit verser aux salariés la différence entre le montant du ticket et l'indemnité de panier.

Le montant de l'indemnité de temps de trajet et de transport varie en fonction de cinq zones concentriques de 0 à 50 km dont la circonférence varie de 10 km en 10 km à vol d'oiseau. Les accords régionaux ou départementaux peuvent créer des zones supplémentaires en fonction des réalités géographiques locales. Mais, selon l'arrêt de la Cour de Cassation du 10 avril 2013, l'instauration de zones supplémentaires ne dispense pas l'employeur de verser l'indemnité de grand déplacement si elle est applicable, car elle prédomine. L'indemnisation ne tient pas compte des kilomètres réellement parcour-

rus ou du temps de trajet effectué mais seulement de la zone du chantier.

Les accords régionaux ou départementaux ont un rôle fondamental. Ils fixent les montants des indemnités et peuvent prévoir des aménagements en raison des spécificités géographiques locales (*montagne, littoral ...*). Le point de départ des zones est le siège social de l'entreprise, le siège administratif ou l'établissement, s'ils sont différents, ou, si le chantier se situe hors zone, l'hôtel de ville ou la mairie du chef-lieu.

Le temps de trajet diffère du temps de transport. L'indemnité de temps de trajet est une contrepartie de l'obligation pour l'ouvrier de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, c'est-à-dire la soumission de l'employé aux directives de l'employeur pendant ce temps-là. Le montant de l'indemnité varie en fonction de la zone du chantier. La qualification en temps de travail effectif se superpose à l'indemnité lorsque le salarié est soumis aux directives de l'employeur durant le trajet, parce qu'il conduit un véhicule de l'entreprise ou qu'il est tenu de passer au dépôt avant de se rendre sur le chantier. Il doit alors être rémunéré pour cette soumission aux directives de l'employeur pendant le trajet.

L'indemnité de transport dédommage forfaitairement l'ouvrier des frais de voyage aller-retour qu'il engage pour se déplacer sur le chantier. Son montant varie selon les zones avec la prise en charge par l'employeur de 50 % du prix du titre de l'abonnement des salariés à un service public de transport.

B) Indemnités de Grand Déplacement

Est considéré en grand déplacement le salarié qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit, compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, de regagner chaque soir son lieu de résidence. Il est donc libre de rentrer chez lui par ses propres moyens en étant quand même en grand déplacement, avec néanmoins des questions sur son repos, la dangerosité du transport, etc. >>>



L'URSSAF considère une présomption de grand déplacement quand, cumulativement, les deux conditions suivantes sont réunies :

→ la distance séparant son lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (*trajet aller*) ;

→ les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1 h 30 (*trajet aller*).

Le point de départ du grand déplacement est le domicile du salarié.

Le salarié est en grand déplacement dès qu'il ne peut pas rentrer chez lui tous les soirs en utilisant les transports en commun. Il ne doit pas pour autant justifier d'un second logement même si l'accord d'entreprise l'exige. Ce dernier n'est de ce fait pas opposable au salarié.

Le montant de l'indemnisation ne connaît pas de barème conventionnel. Il s'agit d'une « *allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture* » (*art. 8.22 Convention du BTP*). La CGT revendique la couverture des frais réels. L'URSSAF fixe annuellement un barème forfaitaire en dessous duquel les indemnités ne sont pas soumises à cotisations, qui ne nous engage donc pas et ne nous empêche nullement de demander la prise en charge de frais réels qui l'excèderaient.

Au sujet des jours donnant droit à indemnisation, à la différence du petit déplacement, l'indemnité « *est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux de déplacement* » (*art. 8.23 Convention BTP*). Elle est donc due tous les jours travaillés mais aussi lorsqu'il n'y a pas de retour du salarié à son domicile : jours d'intempéries, jours fériés, week-end sans voyage périodique ...

Lorsque **le temps de trajet** a lieu dans l'horaire de travail, l'indemnité est égale au salaire. Quand les heures de trajet ne sont pas comprises dans l'horaire de travail, elle est égale à 50 % du salaire. Au-

delà de 9 heures de voyage, l'indemnité est égale à 100 % du salaire.

Pour le salarié qui conduit le véhicule de l'entreprise, il s'agit de temps de travail effectif ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires.

Le transport entre le domicile et le chantier doit être remboursé sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Au sujet **des voyages périodiques** pris en charge par l'employeur, qui ne nous satisfont pas, notamment pour les salariés qui ont une charge de famille, le salarié a droit à 48 heures de repos à son domicile et, s'il doit pour cela partir plus tôt le vendredi ou arriver plus tard le lundi, les heures perdues doivent être payées en temps de travail effectif. *L'article 8.25 de la Convention BTP* stipule que les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à *l'article 8-21*, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2^e classe, dans les conditions prévues ci-après : suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

→ un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;

→ un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 km ;

→ un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 km ;

→ un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-delà de 750 km.

C) Situations litigieuses

Je vais vous exposer quelques situations plus litigieuses.

Le salarié travaille à plus de 50 km de chez lui mais rentre tous les soirs à son domicile par ses propres

moyens. Si les transports en commun ne lui permettent pas de rentrer, il est en grand déplacement.

Le salarié travaille à plus de 50 km de chez lui et rentre tous les soirs à son domicile avec le véhicule de l'entreprise. La Cour de Cassation n'a pas trouvé de solution claire. Apparemment, le véhicule de l'entreprise serait assimilable à un transport en commun, ce qui fait tomber le régime du grand déplacement.

Le salarié travaille à 23 km de chez lui mais ne peut pas rentrer tous les soirs par les transports en commun dans un temps raisonnable. La Cour de Cassation fait, dans *l'arrêt du 23 novembre 2014*, prévaloir le régime des indemnités de grand déplacement. Le salarié n'a pas à justifier d'un second domicile. Cet arrêt, qui prévaut sur les accords d'entreprise, a créé une brèche dans laquelle nous devons nous engouffrer. Dans cette situation, quelles que soient les zones, les indemnités de déplacement prévalent.

Le document de quatre pages que nous vous avons transmis reprend la majeure partie de ces situations. Nous sommes à votre écoute pour toute remarque.

José BALBOA



Rien n'interdit donc à l'employeur de payer la prime de panier en tickets-restaurant, sachant qu'il en déduit la moitié sur le bulletin de salaire. Nous sommes loin de réclamer la différence entre ce qu'ils paient et ce qui est dû.

Les indemnités de petits et grands déplacements ne sont pas soumises à cotisations sociales. Elles doivent intégralement être versées sur le bulletin de salaire. Mais combien d'employeurs le font ? En général, ils appliquent l'abattement et soumettent à cotisation la prime de panier et la moitié de l'indemnité de transport, alors qu'il s'agit d'un remboursement de frais.

Joël ELLEN

Marie a expliqué que si l'employeur donne des tickets-restaurant, la différence avec la valeur du panier doit être compensée. Nous évoquerons plus tard le côté revendicatif.

Un Intervenant

Pour ne pas payer le grand déplacement, les employeurs utilisent le système du vol d'oiseau.

S'agit-il de 50 km à vol d'oiseau, soit 60 ou 70 km réels ? Ce sont des accords régionaux signés avec les autres syndicats.

Marie MARTIN

Le salarié peut demander individuellement à bénéficier de l'indemnité de grand déplacement quelles que soient les zones. Dans le cas traité par *la jurisprudence du 23 novembre 2014*, le salarié est à 23 km de chez lui et revient à son domicile par ses propres moyens car les transports en commun ne lui permettent pas de rentrer.

Quels que soient les accords régionaux, il est ouvrier et relève de la Convention Collective Nationale de branche. Les cinq zones ne sont applicables que dans le cas des petits déplacements. >>>



Le salarié qui prouve qu'il est en zone de grand déplacement a droit à ses indemnités, quels que soient les efforts de l'employeur pour y échapper, en créant des zones ou en négociant des accords. Le délai raisonnable pour entrer chez soi par les transports en commun est de 1 h 30.

Un Intervenant

Sur quel texte te bases-tu pour affirmer que l'employeur doit payer la différence entre le ticket-restaurant et le panier ? Cela risque d'engendrer une procédure collective de tous les administratifs qui bénéficient de tickets-restaurant.

Frédéric MAU

Les itinérants sont concernés mais pas les sédentaires.

Marie MARTIN

Aucun texte ne le prévoit explicitement mais, à partir du moment où le salarié non sédentaire a droit l'indemnité conventionnelle, la décision de l'employeur de mettre en place des tickets-restaurant ne le dispense pas de devoir verser le montant prévu par la Convention Collective, qui s'applique de plein droit, quelle que soit la modalité de prise en charge du repas. Telle est la logique.

Un Intervenant

Si l'employé fait une demi-journée sur le chantier puis rentre à l'agence, qui dispose d'un restaurant d'entreprise, l'employeur peut-il refuser d'accorder le panier ? Cela était mentionné dans une décision unilatérale d'il y a dix jours.

Marie MARTIN

L'employeur est dispensé de verser l'indemnité de panier s'il prend en charge le repas. Mais tu peux

vérifier que cela ne contraint pas le salarié à enchaîner plus de six heures de travail, qu'il a le temps de déjeuner et qu'il respecte ses temps de repos quotidien.

Pascal MAESTRACCI

Les indemnités de transport, de trajet et de panier sont légalement soumises à la grille ACOSS et donnent lieu à cotisation au-delà. Une légende du BTP fait croire que le panier n'est dû que si l'ouvrier a travaillé cinq ou six heures.

Nous devons creuser la réponse pour que les élus CGT puissent répondre aux ouvriers sur cette question.

Joël ELLEN

Le salarié doit travailler quatre ou cinq heures consécutives pour avoir droit au panier. Si le salarié travaille de 7 heures à 11 heures puis prend une demi-journée de congés, il ne le perçoit pas.

Un Intervenant

Chez nous, nous ne parlons pas de panier mais d'indemnité de repas, à 3,50 € au-dessus des minima. Ceux qui apportent leur gamelle touchent une indemnité de 1,88 € supérieure aux minima. Quand les salariés font des journées continues, par exemple sur les enrobés, la direction leur fait livrer un repas chaud par un traiteur et ils perçoivent l'indemnité de panier à 12,88 €, la différence avec 8,88 € étant soumise à cotisation.

Un Intervenant

Quand nous sommes en grand déplacement, nous sommes obligés de passer par le dépôt.

Si la personne a 30 minutes de trajet de chez lui au dépôt puis 1 h 30 du dépôt au chantier, avec le véhicule de l'entreprise, **quel temps de trajet devons-nous compter ?**

Marie MARTIN

Le point de départ du grand déplacement est le domicile. A partir du dépôt, auquel le salarié est obligé de se rendre, il s'agit de temps de travail effectif. Mais je vérifierai pour le trajet de chez lui au dépôt.

Manuel ESPEJO

Je voudrais revenir sur les informations du PowerPoint, reprises dans le supplément de " *L'Aplob* ", qui contredisent selon moi la Convention Collective. « *L'indemnité de petit déplacement est due quand le salarié ne peut pas rentrer chez lui* » ne signifie pas la même chose que « *L'indemnité de déplacement n'est pas due si le salarié ne prend pas le repas* », ce qui ne laisse pas au salarié le choix de manger sur le chantier. Il s'agit d'un combat par rapport à une décision de juge répartiteur et nous devons y réfléchir.

Marie MARTIN

Il s'agit bien malheureusement dans la Convention Collective de « *ne peut pas* ». Certains employeurs créent de sous-zones concentriques pour se dispenser de verser des indemnités de panier et demandent au salarié de démontrer qu'il ne peut pas rentrer chez lui, ce qui renverse la charge de la preuve. Il n'a alors juridiquement pas le choix de rentrer s'il le peut.

Manuel ESPEJO

Je ne suis vraiment pas d'accord avec ton interprétation défavorable au salarié. La Convention Collective mentionne « *le salarié ne prend pas* ». Le débat est intéressant mais dangereux.

Marie MARTIN

Je ne défends pas une interprétation. Je présente un état du droit et de la jurisprudence, qui va dans ce sens. Nous devons interpréter la Convention Col-

lective en notre faveur pour faire valoir que le choix doit être laissé au salarié mais les juges ne vont pas dans ce sens.

Manuel ESPEJO

Pour l'indemnité de grand déplacement, nous sommes parvenus par la lutte syndicale à obtenir 10 € supplémentaires pour des faux frais. Les salariés sédentaires, ceux du dépôt, perçoivent une indemnité à hauteur de la 1^{ère} zone du petit déplacement.

Un Intervenant

Je prends mon véhicule pour me rendre sur le site de l'entreprise puis, pour aller sur le chantier, je parcours avec le véhicule de l'entreprise plus de 80 km en 1 h 15. Le soir, je rentre chez moi après 19 heures. Je dois conduire matin et soir, sinon il ne paie pas la conduite du véhicule. L'heure et quart du soir est donc pour nous.

Frédéric MAU





Comme nous le disons depuis ce matin, pour 80 km aller et retour, le temps de trajet est du temps de travail effectif. En deçà de 50 km, le temps aller-retour est divisé par deux. Telle est la règle de base. A toi d'essayer de faire respecter la Convention Collective. Environ 90 % de notre activité syndicale vise à tenter de faire respecter le droit. Nous ne sommes plus sur des droits nouveaux depuis de nombreuses années. La CGT a 120 ans mais nous nous accrochons à l'existant depuis au moins 50 ans. La journée d'aujourd'hui le prouve bien. Les textes sur les indemnités de grands et petits déplacements existent mais, à part quelques exceptions comme les entreprises de grands travaux ou de travaux ferroviaires, qui sont au sommet pour les indemnités, nous avons beaucoup reculé. Notre sédentarisation a contribué à nous désengager. Nos adversaires ont par contre avancé leurs pions petit à petit. L'objectif de la journée d'aujourd'hui est de dresser un état des lieux, d'observer les reculs, comme dans ton cas, et de se réappropriier les clés de compréhension pour retravailler. Les copains retourneront demain en grand déplacement et nous contacteront. Tel est l'enjeu. Cela passera par du droit et du rapport de force. Je suis entré dans l'entreprise à 19 ans et, à 10 km de la maison, nous étions calendaires, avec l'indemnité de déplacement sur sept jours. Aujourd'hui, à 500 km, nous sommes à quatre nuits. Tel est le résultat.

Un Intervenant

Je voulais revenir sur la question de ce matin quant à la légalité des clauses du contrat. La personne qui signe le contrat de travail doit effectivement le lire. **Mais que faire si l'entreprise arrive à le convaincre qu'il aura le nécessaire en termes de déplacement, qu'il signe aveuglément et se retrouve à devoir prendre un appartement sur Paris alors qu'il touche le petit déplacement ?**

Un camarade d'Île-de-France m'a appelé hier. Faute de travail, il lui a été proposé de partir en grand déplacement, ce qu'il a accepté. Mais l'entreprise ne veut rien lui avancer.

Enfin, les camarades en grand déplacement sont obligés de garder leur appartement pendant leurs congés payés pour pouvoir y retourner à leur issue. L'entreprise leur dit qu'ils n'ont plus droit au grand déplacement et de se débrouiller avec leur appartement sur place. Ces camarades doivent payer le loyer et, quand ils restent plus d'un an, les impôts locaux. Le patron parvient toujours à avoir ce qu'il veut et à faire taire le salarié.

Frédéric MAU

L'organisation de l'hébergement ou du couchage appartient à l'employeur. Tout est évidemment en lien avec l'activité. Nous sommes plus forts quand les entreprises sont demandeuses de main d'œuvre. En ce moment, la situation est inversée et les patrons en profitent. L'organisation du cantonnement et de la nourriture appartient à l'employeur. Soit le salarié reste dans son entreprise et lutte, soit il la quitte. Le droit n'a pas de réponse. Le chantage à l'emploi permanent rend les choses très compliquées pour le salarié.

Je n'ai que le combat pour réponse.

Adhérons à la CGT !

Un Intervenant

Ils veulent adhérer à la CGT si nous résolvons leurs problèmes, ce que nous ne parvenons pas à faire.

Joël ELLEN

Nous avons vu qu'il existe des centaines de possibilités pour ces indemnités de déplacement, les conditions pour les salariés et les modes d'organisation du travail. La Convention Collective n'est effectivement souvent pas appliquée. Les salariés subissent le chantage à l'emploi et acceptent parfois de faire une fausse déclaration de domicile ou de supporter eux-mêmes les frais de déplacement. Il est alors compliqué d'agir en droit.

Nous vous avons donné des outils qui ne résoudre pas tous les problèmes mais vous permettront de réfléchir aux situations auxquelles vous serez soumis et d'y voir le plus clair possible. Les jurisprudences changent, parfois dans un bon sens, parfois pas. A nous, les syndicats, de solliciter des jurisprudences et de faire connaître celles qui nous sont favorables. Mais une action juridique ne peut pas être collective. L'organisation syndicale ne peut pas saisir les Prud'hommes au nom d'un travailleur mais elle peut soutenir un groupe de salariés pour le faire. Les salariés doivent accepter de prêter leur nom, avec l'aide de l'organisation syndicale. Nous devons sans doute en débattre de nouveau mais je rappelle que, depuis 10 ans, la CGT de la Construction demande que les indemnités de petit déplacement soient cotisées et fassent partie intégrante du salaire, pour ne pas les perdre en maladie. De plus, cela favorisera moins les compléments de salaire au noir que pratiquent certains employeurs. Nous n'avons pas non plus abordé le grand déplacement des ETAM, qui dépend selon les Conventions Collectives d'une négociation de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Nous mettrons le site à jour, avec des jurisprudences de 2014, les diapositives que **Marie** a projetées et la circulaire ACROSS.

Frédéric MAU

Nous n'avons pas la prétention de répondre à toutes les questions et l'objectif initial était d'attirer votre attention sur ce point essentiel : la sédentarisation liée au plan de charge des entreprises va amener une grande partie d'entre nous à reprendre la route, mais dans les conditions actuelles.

Toutefois, la situation de chaque entreprise est différente, en fonction du rapport de force. Je retiens du nombre d'interventions l'intérêt de cette journée.

Nous avons refusé des camarades avec 118 inscrits pour 100 places. Or, nous étions moins nombreux et je me désole d'avoir refusé des participants alors que certains inscrits ne sont pas venus.

De même pour les repas et les chambres d'hôtel qui ont été payés inutilement. Nous manquons de discipline. Le pire pour moi est d'avoir inutilement dû refuser des copains.

J'espère que nous n'avons pas été ennuyeux et que vous retiendrez quelques clés de compréhension qui vous seront utiles.

Merci et bon retour.





Définition

Ouvriers non sédentaires du Bâtiment qui sont amenés quotidiennement à accomplir des déplacements pour aller et revenir du chantier.

Point de Départ

- **Siège de l'Entreprise** ou le Siège Administratif lorsqu'ils sont différents.
- **Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements** : Agence Régionale ou Bureau ou Dépôt Local.
- **Lorsque le chantier est au-delà des zones** : Hôtel-de-Ville ou Mairie du Chef-lieu.

Montant Indemnisation

- Convention Collective Nationale fixe le principe de **5 zones concentriques** distantes de 10 km à vol d'oiseau (de 0 à 50 km).
- Les Conventions Collectives Régionales ou Départementales fixent un barème d'indemnités journalières de transport et de trajet en fonction des zones.
- Ces Conventions Collectives Régionales ou Départementales peuvent fixer des sous-zones ou des zones supplémentaires.

Jours ouvrant droit à Indemnisation

- Seulement en cas de **déplacement effectif** entraînant des frais même si le salarié ne travaille pas sur le chantier la journée entière (*chômage intempéries, utilisation heures de délégation ...*).
- **Pas d'indemnisation en cas d'absence** peu importe la cause : congés payés, jours fériés, maladie ou accident même d'origine professionnelle.

Indemnité de Panier

- Due dès lors que le salarié ne peut pas déjeuner chez lui, que l'employeur ne prend pas en charge le repas.
- **Identique pour toutes les zones.**
- **Si tickets restaurant** : l'employeur doit verser au salarié la différence entre la participation de l'employeur au ticket et l'indemnité conventionnelle.

Temps de Trajet

- Indemnité de trajet suivant la zone du chantier.
- **Si le salarié conduit le véhicule de l'entreprise et fait du ramassage** : temps de travail effectif + indemnité de trajet.
- **Pas temps de travail effectif mais indemnité de trajet** : si le salarié n'est pas obligé de passer par le dépôt, ne conduit pas le véhicule de l'entreprise, ne prend pas d'instructions, ne charge pas le véhicule.

Frais de Transport

- Montant déterminé en fonction des zones.
- Couvre forfaitairement les frais de transport aller-retour.
- Indemnité n'est pas due si l'entreprise assure gratuitement le transport ou le prend en charge.

Voyages Périodiques

- Un voyage A/R toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;
- Un voyage A/R toutes les 2 semaines de 251 à 500 kms ;
- Un voyage A/R toutes les 3 semaines de 501 à 750 kms ;
- Un voyage A/R toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kms.
- Si pour pouvoir passer 48 h à son domicile et qu'en raison des temps de transport, le salarié doit partir plus tôt du travail ou y rentrer plus tard : indemnisation des heures perdues.

Exemples de situations litigieuses : Petit ou Grand Déplacement ?

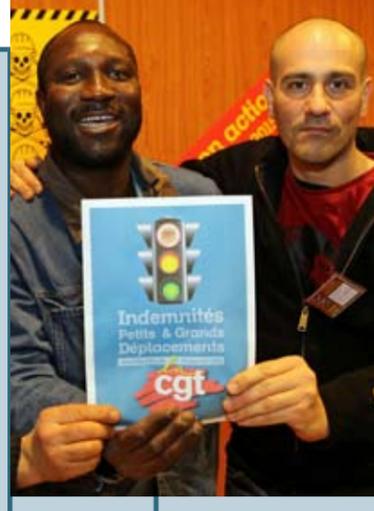
Les salariés travaillent à plus de 50 kms et rentrent tous les soirs à leur domicile par leurs propres moyens

Indemnité de grand déplacement car pas de transports en commun
(Cass. Soc., 26-5-98, n°96-41564 ; Cass. Soc., 13-11-14, n°13-12118).

Les salariés travaillent à moins de 50 kms de son domicile, le chantier se trouve dans les zones concentriques mais ils ne peuvent pas rentrer le soir chez lui avec les transports en commun.

Paiement du temps de trajet comme du temps de travail.

Indemnité de grand déplacement.



Grand Déplacement

Sont considérés en grand déplacement les salariés, qui travaillent dans un chantier dont **l'éloignement leur interdit - compte tenu des moyens de transports en commun utilisables (car, train, véhicule mis disposition par l'entreprise) - de regagner chaque soir le lieu de résidence.**
Présomption grand déplacement pour l'URSSAF : 50 km et 1h30 de trajet entre le domicile et le chantier.

Domicile du salarié.

Indemnisation forfaitaire en fonction des **coûts normaux de pension comprenant le logement et la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner).**

Tous les jours où le salarié est à disposition quand il n'y a **pas de retour au domicile (jours d'intempéries, jours fériés, week-end sans voyage périodique ...)** y compris le vendredi même si l'URSSAF ne le prend pas en compte.

- **Heures comprises dans l'horaire de travail** : indemnité égale au salaire.
- **Heures non comprises dans l'horaire de travail** : indemnité égale à 50% du salaire.
- **Heures non comprises dans l'horaire de travail au-delà de 9 h de voyage** : indemnité égale à 100% du salaire.
- **Pour le salarié qui conduit le véhicule de l'entreprise** : temps de travail effectif ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires.

Trajet domicile/chantier : remboursement au tarif sncf 2^e classe

Présent dans toutes les régions françaises,
Veolia contribue au développement
et à l'attractivité des territoires
en accompagnant les industries,
les villes et leurs habitants
dans l'usage optimisé de leurs ressources
en eau, énergie
et matières issues des déchets.

Découvrez comment sur
veolia.com

Ressourcer le monde



PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans
grutier*



**3 millions de personnes assurées
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE