

# PETITS DEPLACEMENTS

Les chantiers ont la particularité de ne pas durer. En conséquence, le lieu de travail des ouvriers de chantiers bouge, occasionnant ainsi une contrainte et des frais supplémentaires pour les salariés du chantier.

Ces frais et ces contraintes donnent lieu à des paiements et des compensations prévues par la loi et la convention collective.

Nous ne regarderons dans ce document que les salariés en petit déplacement (ceux qui ne sont pas en grand déplacement). Pour les salariés en grand déplacement (ceux qui ne peuvent se rendre chaque soir à leur domicile compte tenu des moyens de **transport en commun** utilisables) voir la rubrique concernant cette disposition sur le site Internet de la Fédération CGT.

## Les frais de repas

La convention collective prévoit que le panier est dû au salarié non sédentaire (qui est amené à travailler régulièrement sur les chantiers) chaque fois qu'il prend son repas hors de son domicile ou qu'il ne lui est pas fourni gratuitement ou avec une participation de l'employeur égale au montant du panier.

Ainsi le panier ne peut être exclu parce que le salarié travaille sur un chantier proche du siège de l'entreprise ou que l'employeur le ramène à midi au siège de l'entreprise.

L'employeur a la faculté d'utiliser les tickets restaurant mais en versant une indemnité complémentaire de telle sorte que sa participation au ticket plus la dite indemnité soit égale au panier. Par exemple si la participation de l'employeur au ticket restaurant est de 5 € et que le panier est à 9 € l'employeur doit verser une indemnité journalière complémentaire de 4 €.

Dans tous les cas où le repas n'est pas fourni gratuitement, la CGT revendique le paiement du panier. Dans les entreprises où les salariés se sont organisés en syndicat CGT il a souvent été obtenu des accords d'entreprise prévoyant le paiement du panier pour tous et partout.

Le montant du panier est fixé régionalement, il est différent pour les entreprises du bâtiment ou des Travaux Publics. Il peut être fixé à un niveau plus élevé par accord d'entreprise.

## Le paiement du temps de trajet et des frais de transport

Il faut distinguer plusieurs cas :

- **Le lieu d'embauche du salarié est le chantier.**

Dans ce cas, les conventions du bâtiment et du Travaux Publics prévoient que le salarié a droit à une indemnité dite de temps de trajet suivant la zone du chantier. (Cette indemnité est due aux salariés pris sur leur chemin pour se rendre au chantier).

S'il ne vient pas avec un véhicule fourni par l'employeur, il a droit en outre à une indemnité dite de frais de transport variable suivant les zones et malheureusement bien loin de rembourser les frais exposés par le salarié.

Les conventions collectives prévoient un système de zones dont le centre est le siège est le siège de l'entreprise et le rayon varie de 10 en 10 de 10 à 50 km. La première zone peut comporter une sous zone de 0 à 5 km.

Dans certaines entreprises ou certaines régions les patrons ont institué des zones ayant un rayon supérieur à 50 km. La CGT le combat vigoureusement, plusieurs procès ont été gagnés contre des entreprises qui avaient institués ce système, (Cass. Soc n°95-40821, n°96-41564, n°97-40821).

Des accords d'entreprise peuvent fixer des modalités différentes comme la prise en compte de la distance domicile-chantier au lieu de siège-chantier ou bien (notamment dans des zones montagneuses) faire des zones suivant les temps pour se rendre sur le chantier et non la distance.

Les montants des indemnisations par zone des frais de transport et des temps de trajet sont fixés régionalement et sont différents dans le bâtiment ou les Travaux Publics.

#### **Le lieu d'embauche est le siège de l'entreprise.**

Dans certaines entreprises, (elles sont rares), l'heure d'embauche est l'heure où le salarié commence à être payé.

Dans la plupart des cas, le salarié vient plutôt (d'une demi-heure à 1 H avant) et rentre plus tard le soir sans que ce temps soit payé. Pourtant ce temps de trajet doit être la plupart du temps considéré comme un temps de travail effectif et payé en heures supplémentaires. Il n'est pas considéré comme tel si le salarié n'est pas obligé de passer au dépôt et qu'il ne conduit pas le véhicule de l'entreprise, ni ne prend d'instruction, ni ne charge ou décharge le véhicule, ce qui est un cas rare.

Cela est confirmé par beaucoup de jugements en Cou de Cassation et par une circulaire ministérielle du 14 février 2003 (fiche n°9). Cela est malheureusement peu appliqué et donne lieu à beaucoup de procès. Cela demeure une revendication de la CGT.

#### **Cas de ceux qui conduisent un véhicule de l'entreprise.**

Ceux qui conduisent un véhicule de la société sont normalement en temps de travail effectif puisqu'ils sont sous les ordres de leur employeur (toute faute pendant cette période de conduite peut être sanctionnée par l'employeur). Cela est incontestable lorsque le salarié part du siège de la société (ou du dépôt).

La loi de 2005 a modifié cela pour ceux qui partent de chez eux avec le véhicule de la société, cela doit être maintenu pour ceux qui font du ramassage (ils travaillent pour l'entreprise).

Cela est plus litigieux pour les autres, bien que l'employeur puisse les sanctionner en cas de faute. En tout état de cause, l'employeur leur doit une compensation et la CGT revendique le paiement de ces heures en travail effectif.

En cas de litige prud'homal, n'oubliez pas de demander en outre le repos compensateur afférent.

- **Cas des chantiers situés hors zone ou à plus de 50 km du domicile du salarié sans qu'il est de moyen de transport en commun.**

La Cour de Cassation considère qu'un véhicule de l'entreprise est un véhicule de transport en commun.

Si le salarié se rend sur le chantier par ses propres moyens il doit être considéré en grand déplacement qu'importe qu'il rentre à son domicile par des moyens dont il supporte lui-même la charge (Cass. Soc n°95-40821, n°96-41564, n°97-40821).

Si le salarié s'y rend avec un véhicule de l'entreprise son temps de trajet doit être considéré comme un temps de travail à l'aller comme au retour même s'il est passager et non conducteur.

C'est pour cela que la CGT combat vigoureusement l'extension du nombre de zones au-delà de 50 km, car ce système permet à l'employeur de ne pas payer tout ce qu'il doit aux salariés.