

[WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR](http://WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR)

# Bulletin

Je souhaite adhérer à la **FNSCBA - CGT** à la date du :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Entreprise (nom et adresse) : .....

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé) : .....

Téléphone : ..... Portable : .....

Mail : .....

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

**Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT**

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex  
01 55 82 85 02



la  
cgt

# d/Adhésion

# L'ALPOME

Publication de la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, du Bois et de l'Ameublement

n°75  
Déc. 2014



la  
cgt

Indemnités Petits et Grands  
Déplacements  
IPD - IGD





# 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](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE

## EDITO

## Les indemnités de Petits et Grands Déplacements

Chers Camarades,  
Avant tout, je vous souhaite tous mes vœux de bonheur, de santé et de réussite sociale pour cette nouvelle année.

**Pourquoi, une nouvelle édition de cette publication fédérale « L'APLOMB » à destination des salariés de nos secteurs sur le sujet des Indemnités de Petits et Grands Déplacements (IPG et IGD) ?**

Depuis la précédente parution de 2011 (n°64) téléchargeable sur notre site fédéral,

[WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR](http://WWW.CONSTRUCTION.CGT.FR)

des choses ont évolué. Notamment par La loi votée suite à l'ANI de 2013, loi dite de « Sécurisation de l'emploi ». Une loi dont son contenu nous fait reculer de 50 ans. Pour nos branches, l'article de la loi concernant la mobilité remet en péril les IPD et les IGD. Il nous faut être très vigilants. Dans ce numéro, vous trouverez des jugements qui nous donnent raison sur l'application des textes en vigueur

dans les Conventions Collectives du BTP, et dans d'autres branches. Les rédacteurs ont souhaité, au travers de leurs écrits et argumentaires, vous démontrer que les employeurs ont des obligations très strictes et doivent respecter les textes issus des négociations collectives. Tous les jours, vous, salariés, vous êtes bafoués dans vos droits et pénalisés financièrement par le non-respect des Conventions Collectives et des accords d'entreprise existants.

Les membres de la Direction Fédérale ou encore nos services juridiques ont travaillé pour clarifier les points essentiels pour une bonne prise en compte de vos droits.

Servez-vous de ces éléments pour mettre votre employeur devant ses obligations. En dimensionnant que seul le rapport de force avant l'option juridique permettra le bon et juste respect de vos droits.

**Egalité de traitement, respect des règles sont aujourd'hui des sujets auxquels toute la Fédération s'emploie au service du Collectif. Bonne lecture et vive la FNSCBA CGT !**



**Serge PLECHOT**

Secrétaire Général  
FNSCBA -CGT



Les chantiers ont une particularité, c'est qu'ils ne durent pas. 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**. Les chapitres VIII des Conventions Collectives du Bâtiment et des Travaux Publics sont identiques.

Elles prévoient la possibilité de verser trois indemnités pour les ouvriers non sédentaires.

→ **Le panier pour indemniser** des frais supplémentaires (bien loin de payer le restaurant).

→ **Une indemnité visant à indemniser** le temps de trajet entre le domicile et le chantier.

→ **Une indemnité visant à rembourser** très partiellement les frais de trajet.

Elles prévoient la mise en place de zones circulaires dont le centre est le siège de l'entreprise. Si l'entreprise ouvre un chantier au-delà de 50 km à vol d'oiseau de son siège, le centre des zones pour les salariés embauchés sur place est le chef lieu d'arrondissement dont dépend le chantier. Le montant des indemnités est fixé lors des réunions paritaires au niveau régional entre employeur et organisations syndicales. En règle générale la CGT l'organisation syndicale la plus représentative de la profession ne signe pas car les indemnités sont bien inférieures au coût du déplacement pour le salarié.

Dans certaines entreprises les délégués ont obtenu que les indemnités soient versées sur la base domicile-chantier. La CGT a obtenu l'accord de l'URSSAF sur ce type d'indemnisation.

# Nos Droits



## Petits



### Paniers

Le panier est dû lorsque le salarié ne prend pas son repas chez lui selon les Conventions du BTP. Ainsi il est dû même si l'employeur ramène le salarié au siège à midi. Il n'est pas dû si l'employeur fournit ou paye le repas.

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 6 € et que le panier est à 10 € l'employeur doit verser une indemnité journalière complémentaire de 4 €.

En cas de litige, le problème est souvent celui de la preuve. L'éloignement du chantier par rapport au domicile du salarié compte tenu du temps imparti pour manger à midi peut en être une. D'où l'importance pour le salarié de bien marquer chaque jour sur un calendrier le lieu du chantier effectué.

Le panier est dû quelque soit la zone où se situe le chantier. Les dispositions de l'employeur qui excluraient les paniers d'une zone notamment la première sont nulles. Le salarié n'a pas à justifier de frais supplémentaires.

La Cour de Cassation dans un arrêt de 2006 :

« ... mais attendu que le Conseil de Prud'hommes, qui a constaté qu'il n'était pas contesté que le salarié prenait tous ses repas sur les chantiers auxquels il était affecté, donc en dehors de son domicile, ce qui l'obligeait nécessairement à supporter des frais supplémentaires, a légalement justifié sa décision ».

Dans tous les cas, la CGT revendique le paiement du panier pour tous et partout et à un niveau du coût moyen du repas au restaurant.

## Déplacements



### Temps de Trajet

Il faut distinguer plusieurs cas :

#### La prise de travail du salarié se fait sur les chantier.

Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité dite de temps de trajet suivant la zone du chantier. Cette indemnité est due pour tous les ouvriers.

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.

#### La prise de travail se fait au siège de l'entreprise.

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

Pour la plupart, le salarié vient plus tôt, d'une demi-heure à une heure avant et rentre plus tard le soir. 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 des Conseils de Prud'hommes et devant de la Cour de Cassation ainsi que par une circulaire ministérielle du 14 avril 2003 qui précise :

« Ce temps de trajet est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié à l'entreprise n'est pas obligatoire. Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à disposition de l'employeur en partant de l'entreprise ».

Elle rajoute quelques exemples :

→ Lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel.

→ Lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur un chantier.

→ Lorsque les salariés sont tenus de se rendre au siège afin de prendre et ramener le camion et le matériel ou de procéder au chargement et au déchargement des matériaux (ou de l'outillage).

La Cour d'Appel de Riom a confirmé cette règle dans un arrêt du 25 mai 2010 concernant trois salariés du BTP.

→ Lorsque les salariés vont en déplacement sur des chantiers éloignés, l'entreprise pour tenter de se dispenser de payer le temps de trajet en temps de travail avait institué un système de zone au-delà de 50 km. Elle avait pris des précautions en précisant que les salariés n'avaient pas à se rendre au siège.

La Cour d'Appel de Riom a malgré tout condamné l'employeur à payer le temps de trajet en temps de travail et donc en heures supplémentaires en ces termes :

« Le temps de transport des salariés entre l'entreprise et le chantier doit être considéré comme un temps de travail effectif dès lors que le salarié se rend dans l'entreprise pour prendre son poste avant d'être transporté sur les chantiers avec un véhicule de l'entreprise et se trouvaient dès lors à la disposition de l'employeur ».

Pour demander aux Prud'hommes il faut donc faire très attention à la preuve. Il est déterminant de prouver l'obligation de passer au dépôt avant de se rendre au chantier et que ce temps s'effectue en dehors du temps de travail officiel.

C'est plus facile pour celui qui conduit le véhicule par exemple par la fourniture des disques chrono tachygraphes des chauffeurs des attestations.



### Conseil

**Gardez vos disques ou photocopies de feuilles d'heures, paiement de gasoil, de bons de matériel, de carburant, avant de les redonner à l'employeur.**

**C'est une priorité de la CGT d'obtenir satisfaction sur ce point.**



## Petits Déplacements



### Temps de Trajet (suite)

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

Ceux qui conduisent un véhicule de la société sont normalement en temps de travail 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).

Nous n'avons aucun jugement ou arrêt pour les autres cas. Nous estimons qu'il s'agit d'un temps de travail puisque l'employeur peut les sanctionner en cas de faute durant le temps de trajet.

**En tout état de cause, l'employeur leur doit l'indemnisation prévue par la convention.**



### Frais de Trajet

Ils sont dus à tous ceux qui n'utilisent pas un moyen de transport de l'employeur.

L'indemnité est calculée suivant la zone (même système que précédemment).

**Ils sont très loin de couvrir les frais réels des salariés.**

Lorsque les salariés utilisent des services de transports publics tels que métro, bus, tramway, train, les services publics de location de vélo, les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles, hebdomadaires.

La prise en charge s'effectue mensuellement à hauteur de 50 % du titre de transport sur la base d'un tarif de 2<sup>e</sup> classe et du trajet le plus court.

**Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.**

La période, avec sa litanie de mauvaises nouvelles sur nos activités professionnelles, va nous contraindre à se réapproprier nos anciennes habitudes de voyages. Les compagnons n'auront d'autre choix que de suivre les chantiers. Pour rappel, cela fait partie de notre contrat de travail. Ester en justice sur ce sujet demeure voué à l'échec. Sauf pour des raisons médicales, ou la nécessité « impérieuse » d'être à demeure pour raison personnelle, dûment établie.



La sédentarisation qui perdure depuis maintenant une bonne quinzaine d'années dans nos quotidiens, a contribué à laisser « filer » les acquis dont nous avons tous bénéficié, s'agissant des plus anciens. On pourrait dénoncer un certain relâchement des camarades élus, qui auraient laissé, au fil du temps, se déliter ces acquis. Le reproche serait injuste, car nos Délégués du Personnel sont accaparés au quotidien, par les demandes et revendications individuelles et collectives des salariés. Pas pour tous, mais pour une majorité, les Grands Déplacements ne constituaient plus une priorité !

Afin d'illustrer, et à la condition de se référer à des entreprises où les salariés ont décidé de prendre leur destin en main, les terrassiers et les « Grands Travaux » n'ont concédé aucun recul sur les défraiements des Grands Déplacements. La raison en est simple, le Droit, au contraire des piles, ne s'use que quand on ne s'en sert pas !

La farce qui fait dire aux directions qu'ils ne « peuvent » plus indemniser sur les 5 jours de déplacements, mais uniquement sur les 4 nuitées, parce qu'imposé par les URSSAF, a bien pris sur l'ensemble des directions d'entreprises. Evidemment il n'en est rien ! L'URSSAF considère seulement la cinquième indemnisation de la semaine, comme avantage en nature, et demande juste à ce que ce défraiement soit cotisé. Par les boîtes et par les salariés. Ce qui nous convient afin « d'épaissir » les versements retraites, chômage, maladie etc.

**Les Conventions Collectives ne sont donc plus respectées quand est pratiquée la règle des 4 nuitées.**

S'agissant des Indemnités de Petits Déplacements, la signature CGT sur la multiplication des zones concentriques au-delà des 5 zones conventionnelles, demeure **une erreur stratégique grave et une gageure pour les salariés.**

Non seulement, les indemnités versées au-delà des 50 kms, ne sont pas à la hauteur des sommes dues. Le Grand Déplacement devrait s'enclencher. Mais de plus, un tel accord ne laisse aucune possibilité pour le compagnon de dormir sur place. Sauf à ces frais. Alors que très régulièrement les contraintes de délais de chantier et d'amplitudes horaires journalières, peuvent amener le salarié à dormir sur place.

**Dénoncer de tels accords par les CHSCT, en faisant le lien sur le risque de trajet peut s'avérer efficace (EUROVIA Morlaix – Tramway de Brest).**

L'amplitude horaire (1 aller-retour divisé /2), selon les montants pratiqués, issus de la négociation, peuvent être un bon axe de travail. Cela permet de coller au plus près des réalités locales, telles que les reliefs, voies navigables, contournements, etc. La zone concentrique ne relève que la distance à vol d'oiseau. La plupart du temps, le compagnon transporté est perdant.

La reconquête de l'application stricto sensu des règles liées aux déplacements, va devenir à court terme, une nécessité. Les volumes de salariés qui vont être concernés vont aller en s'amplifiant.

A charge pour nos élus de se réapproprier ces mêmes règles, afin de maîtriser les discussions et débats qui ne manqueront pas de survenir, et ce, quel que soit les interlocuteurs.

**C'est ici tous les enjeux d'une qualité de vie syndicale revendicative, qui anticipe, afin de répondre au mieux à l'actualité de la branche professionnelle.**



Frédéric MAU





## Qui est en Grand Déplacement ?

L'article 8.10 (dans les deux Conventions) indique :

« Est réputé en Grand Déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche. »

### Deux remarques importantes :

→ **1** - Pour le Grand Déplacement les Conventions prévoient qu'il faut prendre la distance à compter du domicile du salarié, alors que pour le Petit Déplacement c'est la distance à compter du siège de l'entreprise qui est prise en compte. C'est donc le salarié qui est en situation de Grand Déplacement et non le chantier.

→ **2** - C'est l'existence de transport en commun pour rentrer qui compte et non le véhicule individuel. Par transport en commun il faut entendre car, train ou véhicule mis à disposition par l'entreprise.

Il suffit que le salarié travaille sur un chantier qui se situe à plus de 50 Kms de son domicile et qu'il n'y est pas de moyen de transport collectif pour entrer dans la situation de Grand Déplacement définie la Convention Collective.

### La Cour de Cassation a précisé à plusieurs reprises :

Cassation N° 96-41564 du 26 mai 1998 (Azzouz /SMAC),  
Cassation N°97-40821 du 24 mars 1999 (Maléappa/CEGELEC) :

Que le salarié n'ayant pas la possibilité de rentrer chez lui par un moyen de transport en commun à la fin de sa journée de travail, a droit au versement de l'allocation forfaitaire de Grand Déplacement.

# Nos Droits



## Grand

Que le critère posé est en effet celui de l'absence de transports en commun utilisables, le salarié demeure libre de regagner son domicile à l'aide d'un moyen de transport à sa convenance dont il supporte lui-même la charge.

Si les salariés travaillent à plus de 50 Kms et rentrent tous les soirs à leur domicile avec le véhicule de l'entreprise, ils n'ont pas droit à l'indemnité de Grand Déplacement, par contre ils ont droit au paiement du temps de trajet comme temps de travail.

Cassation N° 96-41564 du 26 mai 1998 (Azzouz /SMAC).

Si les salariés travaillent à plus de 50 Kms et rentrent tous les soirs à leur domicile par leurs propres moyens, ils ont droit à l'indemnité de Grand Déplacement, qu'importe qu'il rentre par leur propre moyen.

Cassation N° 96-41564 du 26 mai 1998 (Azzouz /SMAC).

Lorsqu'elle contrôle une entreprise, l'URSSAF considère qu'est justifié le paiement d'indemnité de Grand Déplacement lorsque le salarié qui travaille sur un chantier et qui, pour regagner chaque jour son domicile, à plus de 1H30 de trajet tout compris, par les Transports en Commun Utilisables, soit à l'aller, soit au retour.

L'article 8.2 des Conventions du BTP précise dans son dernier alinéa : « L'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre 2 ci-dessous (Grand Déplacement) bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des Grands Déplacements. »

Ainsi un Conseil de Prud'hommes a jugé qu'un salarié travaillant sur un chantier remplissant les conditions du Grand Déplacement de par l'éloignement de son domicile par rapport au chantier a droit à celui-ci même si ce chantier se trouve dans les zones concentriques inférieures à 50 kms de l'entreprise.

Enfin même si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur met en place une augmentation des zones au-delà de 50 kms et si le salarié se rend par ses propres moyens même tous les jours sur le chantier, l'indemnité de Grand Déplacement lui est due.

## Déplacement



### Montant de l'indemnisation.

→ **1** - Contrairement au Petit Déplacement il n'y a pas de barème conventionnel. L'article 8.22 des Conventions du BTP précise que le montant de l'indemnité est « une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte ».

Autrement dit le prix d'une pension.

La Sécurité Sociale a un barème forfaitaire en dessous duquel les indemnités ne sont pas soumises à cotisation :

Il est de 86,40 € par jour en province pour les trois premiers mois. Il est supérieur en région parisienne (99,9 €) et inférieur après trois mois sur le même site (70,90 €) (chiffres 2014).

Important, il s'agit d'une indemnité forfaitaire, le salarié n'a pas à fournir de justificatif. Par contre il est bien de se procurer un « devis » c'est-à-dire un document indiquant le prix d'une pension dans les alentours du chantier.

A défaut la Cour d'Appel de Limoges a, dans un arrêt confirmé par la Cour de Cassation, indiqué que fixer à 60 € l'indemnité n'était pas excessif en 2006. Cela donne les résultats suivants au vu de l'inflation :

Année	Indice	Valeur
2006	84,9	60,00 €
2007	87,3	61,70 €
2008	89,8	63,46 €
2009	92,3	65,23 €
2010	98,7	69,75 €
2011	100,4	70,95 €
2012	102,2	72,23 €
2013	104,9	74,13 €
2014	107,6	76,04 €

Deux arrêts de la Cour de Cassation viennent préciser que l'employeur ne peut fixer un barème inférieur ni par décision unilatérale (arrêt DEMATHIEU et BARD), ni même par accord d'entreprise avec des syndicats (arrêt GUINTOLI).

→ **2** - L'article 8.23 précise que cette 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 du déplacement. »

L'indemnité est donc due pour tous les jours travaillés mais aussi quand il n'y a pas de retour au domicile indemnisé par l'employeur (jours d'intempéries, jours fériés en milieu de semaine, week-end sans voyage périodique, etc.).

Très souvent l'employeur ne paye le vendredi qu'une indemnité plus faible sous le prétexte qu'il n'y a pas de coucher. Cela n'est pas justifié puisque la Convention parle d'une indemnité forfaitaire pour tous les jours où le salarié est à disposition de l'employeur. Les employeurs invoquent des arrêts de la Cour de Cassation mais ceux-ci ne visent que le fait que cette indemnité devrait être partiellement soumise à cotisation.

→ **3** - Pour les voyages périodiques, l'article 8-25 des Conventions précise : « 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<sup>e</sup> 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 kilomètres ;

> un voyage aller et retour toutes les deux semaines de 251 à 500 kilomètres ;

> un voyage aller et retour toutes les trois semaines de 501 à 750 kilomètres ;

> un voyage aller et retour toutes les quatre semaines au-dessus de 750 kilomètres. »

Il est à noter que selon le principe que le salarié doit être remboursé des frais supplémentaires qu'il engage (Cass. soc., no 95-44.096), « qu'il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due »

le remboursement des frais au tarif SNCF doit être augmenté du taxi jusqu'à la gare ou de l'indemnisation des kms effectués au barème fiscal.



## Grands Déplacements



### Montant de l'indemnisation.

(suite)

→ 4 - Pour le paiement des temps de trajet, le temps passé en dehors de l'horaire habituel est indemnisé à 50 %, au taux normal du salaire, à 100 % s'il excède neuf heures (voyage SNCF), soit à l'aller, soit au retour.

Il doit être payé en temps de travail lorsque le salarié se rend sur le chantier avec un véhicule de l'entreprise (*circulaire ministérielle du 23 avril 2003*).

Le salarié doit pouvoir passer quarante-huit heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer quarante-huit heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant. (*Article 8-26 des conventions du BTP*).

Reste le problème de la durée de travail de la journée du lundi, de la fatigue qui en découle et des risques encourus. Pour le salarié qui conduit le véhicule de l'entreprise, la loi lui interdit de faire plus de 10 heures. **Pour les autres il reste un vrai problème de sécurité, le salarié doit pouvoir invoquer le droit de retrait.**



### Délai de prévenance

Aucun texte de loi ou des conventions ne prévoit un délai de prévenance de l'employeur pour signifier au salarié qu'il part en Grand Déplacement.

**Pour autant un respect loyal du contrat de travail et de la vie personnelle et familiale du salarié implique que le salarié peut exiger un délai de prévenance de 8 jours.** Ce délai est celui prévu par la loi en cas de modification d'un horaire annualisé.



**Les chantiers sont de plus en plus éloignés et donc les problèmes de déplacement de plus en plus importants et fréquents. Comme vous l'avez vu, le besoin de faire respecter ses droits en matière de déplacement est fort.**

Si le panier est souvent payé partout il a fallu des années de lutte et beaucoup de conflits et même encore maintenant dans l'Artisanat il n'est pas toujours payé. Le temps de trajet n'est la plupart du temps pas payé en temps de travail, même dans les Grands Groupes.

Sur les Grands Déplacements il y a encore beaucoup à faire notamment quand il n'y a pas de délégués CGT pour obtenir une indemnisation décente.

Il n'est pas rare dans certaines entreprises, que des salariés soient obligés de coucher dans la même chambre car l'indemnité est trop faible.

**La première des choses est de s'adresser à la CGT pour s'organiser et savoir ses droits de façon à définir des revendications.**

S'il n'y a pas de délégués il faut demander des élections et constituer une liste. Par exemple des délégués peuvent s'opposer à l'institution de zones supplémentaires. Ils peuvent demander s'il les a imposé de payer le temps de travail lorsque celui-ci est fait avec un véhicule de l'entreprise. Ils peuvent demander le paiement des frais supplémentaires kilométriques ou taxi en cas de Grand Déplacement. Ils posent les questions par écrit, ce qui oblige l'employeur à donner une réponse écrite toujours plus contraignante qu'une réponse orale car contestable.

Avec leurs délégués CGT, les salariés de GTM Bordeaux sur le chantier SEA se mettent en grève pour obtenir le respect de la promesse de déplacement faite oralement.

Chez SPIE Nucléaire, les délégués CGT ont obtenu la mise à disposition d'un véhicule, une carte bleue pour régler les frais, une indemnité de Grand Déplacement sur la base du tarif URSSAF. Les délégués ou le CHSCT peuvent exiger le respect d'un délai de prévenance écrit. Il faut s'assurer que les intérimaires ont bien les mêmes indemnités que les salariés de l'entreprise car ce n'est pas toujours le cas. L'employeur a

obligation de montrer le contrat des intérimaires aux délégués qui le demandent. Individuellement ou collectivement si l'employeur ne veut pas respecter le droit on peut saisir les Prud'hommes.

Récemment un salarié d'une petite entreprise saisit le Conseil de Prud'hommes pour se faire payer son temps de trajet. Une conciliation a lieu l'employeur s'engage à lui payer trois quart d'heures par jour supplémentaire, pour lui et tous les autres salariés de l'entreprise. **Voilà une belle victoire.**

### Nos revendications sont claires et simples :

- 1 - Le panier pour tous et partout.
- 2 - Que le panier soit égal au prix réel moyen du repas au restaurant soit 15,5 € et pas de ticket restaurant.
- 3 - Prendre en compte le temps réel de déplacement vers le chantier comme temps de travail effectif et le rémunérer comme tel, que ce soit du domicile au chantier ou à partir du siège lorsque l'employeur impose de passer à l'entreprise avant la prise de poste.
- 4 - Que le déplacement soit si possible collectif et qu'il soit en adéquation avec l'obligation de ne pas de dépasser les 10 h de travail quotidien.
- 5 - Que dans les autres cas l'employeur indemnise le salarié sur la base du tarif fiscal et des kilomètres réellement effectués.
- 6 - La fourniture d'un véhicule par l'entreprise pour se rendre en Grand Déplacement.
- 7 - Une prime d'éloignement visant à indemniser la contrainte qu'est le Grand Déplacement (*en plus du remboursement des frais*) à 20 €.
- 8 - Que le Grand Déplacement soit d'abord fait sur la base du volontariat et ensuite à tour de rôle en tenant compte des difficultés particulières de certains.
- 9 - Délai de prévenance avant de partir en Grand Déplacement de 8 jours.
- 10 - La suppression de l'abattement de 10 %.





# Quelques

# précisions ...

L'entreprise dispose d'un Comité d'Entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur doit les consulter avant la mise en place de l'abattement de 10 % pour frais professionnels. Si aucun accord n'a été signé ou s'il n'y a pas de délégués, chaque salarié est informé individuellement par lettre recommandée avec AR de la mise en place de cet abattement de 10 %. Ce courrier doit être suffisamment précis pour que le salarié comprenne les conséquences d'une mise en place de l'abattement de 10 % pour frais professionnels. Il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option.

**La décision du salarié n'est pas définitive. En cas de changement d'avis, le salarié avertit son employeur par écrit de. L'employeur devra alors prendre en compte sa demande dès l'année suivante.**

**Il faut toute la vigilance syndicale pour faire appliquer le droit d'obtenir la bonne indemnisation des contraintes dus aux déplacements.**

**S'il existe des zones dans l'entreprise où sont présents des délégués CGT, ceux-ci doivent interroger l'employeur si l'utilisation des moyens de transport en commun est obligatoire.**

Il est probable que l'employeur répondra non car sinon il doit payer le temps de trajet.

Il faut alors demander à combien s'élève le Grand Déplacement pour ceux qui se rendent sur le chantier par leurs propres moyens ainsi les salariés auront le choix.



## Abattement de 10 % sur le salaire brut

**Dans le secteur BTP, les indemnités versées aux ouvriers en remboursement des frais professionnels (déplacements, paniers...) peuvent faire l'objet d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10%.**

En cas d'abattement de 10%, les indemnités de Petit Déplacement sont soumises à cotisation.

L'employeur ne peut cumuler les deux, les cotisations sont donc à peu près identiques.

Par contre en cas de Grand Déplacement la base de calcul des cotisations sociales sera minorée de 10%. Ceci entrainera un salaire net plus « important » et des cotisations patronales moindres.

Mais attention, les conséquences de cette option sont fortement négatives pour le salarié :

→ En cas de maladie ou d'accident du travail, les indemnités journalières seront calculées sur le salaire brut abattu, donc plus faibles ;

→ En cas de licenciement, les indemnités de chômage seront, elles aussi, minorées, puisque calculées sur 90% du salaire brut ;

→ Pour la retraite, tes années de versement seront validées avec le salaire brut abattu entraînant une pension moins importante.

→ L'employeur est dans l'obligation de demander l'avis du salarié avant d'appliquer l'abattement de 10% ou de consulter le Comité d'Entreprise ou les Délégués du Personnel s'il en existe au sein de l'entreprise.

→ L'option faite peut être dénoncée chaque année ou reconduite par tacite reconduction.

→ L'assurance est chère quand on paie, insuffisante quand on touche les prestations.



## Ce que fait perdre le ticket resto sur la retraite ...

Le ticket resto comporte une part à la charge de l'employeur une autre à la charge du salarié. Certains employeurs du BTP préfèrent utiliser ce moyen au lieu de payer le panier.

**L'économie est réelle pour eux sur le dos du salarié.**

En effet la profession du BTP a le droit de faire un abattement de 10 % à condition de respecter la procédure détaillée plus loin. Alors qu'en cas de paiement du panier s'il y a abattement de 10% qui représente environ 180 €, les indemnités de Petit Déplacement sont soumises à cotisation. L'employeur ne pouvant cumuler les deux, les cotisations sont à peu près identiques que s'il ne pratique pas l'abattement car à ce moment là il ne cotise pas sur les paniers qui représentent aussi environ 180 €.

Par contre dans le cas de ticket restaurant remplaçant le panier la part de l'employeur (environ 5 € par ticket) n'est pas soumise à cotisation et s'ajoute l'abattement de 10 %. Cela fait environ 100 € mensuel qui ne sont pas cotisés. D'où une perte de 70 € mensuel sur la retraite (sécu plus complémentaire).

**Si le salarié reste 20 ans à la retraite (moyenne actuelle) cela représente une perte de 17 000 € !**

Ce montant est un peu diminué si le salarié est à moins de 20 ans de la retraite mais sera quand même conséquent.

En cas de maladie ou d'accident du travail, les indemnités journalières seront calculées sur ton salaire brut abattu, donc plus faibles. En cas de licenciement, tes indemnités ASSEDIC seront, elles aussi, minorées, puisque calculées sur 90% du salaire brut.

**Pour un gain direct de 15 € par mois, la perte du salarié est très grosse.**

On ne peut pas légalement s'opposer à la mise en place du ticket restaurant mais on le peut par la grève. Par contre les salariés peuvent s'opposer à la mise en place de l'abattement de 10%. Si



## L'arnaque des zones supplémentaires

**Pour ne pas respecter leurs obligations les patrons tentent d'imposer des zones au-delà de 50 kms.**

Prenons un exemple :

Distance réelle : domicile/chantier 80 km, temps de trajet : 1h 10'.

Il n'y a pas de transport en commun collectif, le seul transport en commun possible est le véhicule fourni par l'entreprise.

Deux cas sont possibles :

→ **L'employeur ne fournit pas au salarié de véhicule d'entreprise** auquel cas, le salarié est en situation de Grand Déplacement.

Il a droit, de ce fait, à une indemnité de égale au prix d'une pension, soit au minima 55 € au lieu de (13,82 € + 6,69 € + le panier), soit environ 35 € prévu par l'accord contesté, soit une différence de 20 € par jour environ en défaveur du salarié.

→ **L'employeur fournit un véhicule au salarié**, auquel cas le temps de trajet doit être considéré comme temps de travail.

Auquel cas, le salarié a droit à 2h20', soit 2, 33 h supplémentaires par jour, soit 29 € s'il est à 10 € de l'heure au lieu de 6,49 € prévus à l'accord contesté, soit une différence de 23 € en défaveur du salarié.



## Frais Kilométriques : barème fiscal

Les barèmes sont calculés en fonction de la puissance du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus. Ils prennent en compte notamment la dépréciation du véhicule, les frais d'achat des casques et des protections, les frais de réparation et d'entretien, les dépenses de pneumatiques, la consommation.

Puissance du véhicule	< 5000 km	Entre 5000 et 10 000 km	> 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,408	(d x 0,244) + 820	d x 0,285
4 CV	d x 0,491	(d x 0,276) + 1 077	d x 0,330
5 CV	d x 0,540	(d x 0,303) + 1 182	d x 0,362
6 CV	d x 0,565	(d x 0,318) + 1 238	d x 0,380
7 CV et plus	d x 0,592	(d x 0,335) + 1 282	d x 0,399

(d représente la distance parcourue)

Exemple : pour 4 000 kilomètres parcourus à titre professionnel en 2013 avec un véhicule de 6 CV, le prix du km est de :

**{(4000 x 0,318) + 1238} / 4000 = 0,627 €**



**René DE FROMENT**