



A chalon le 29 mars 2022

Lettre ouverte

A
Monsieur Le
Directeur
Verallia Chalon

Objet : Paiement des temps de déplacements pour les salariés de Verallia

Monsieur,

Depuis plusieurs années maintenant, les salariés demandent que leur temps de travail soit rémunéré selon leur taux horaire et non en "SCR" comme vous le pratiquez actuellement.

Il nous semble important de rappeler quelques éléments factuels importants à la bonne compréhension de la problématique du dossier.

- Il existe un litige récurrent sur le paiement des temps de déplacement des salariés hors temps de travail.
- Le "SCR" (Salaire Conventionnel de Référence) est une somme fixe, revalorisée à chaque Augmentation générale de salaire. Il vaut 5,1629 € au 1^{er} janvier 2022, et n'a aucune correspondance ni aucun lien avec le taux horaire des salariés qui sont concernés par le problème des déplacements professionnels.
- La Direction Générale de Verallia a récemment revu sa "politique voyage", établie sous la forme d'une "Note Direction" qui n'a pas été négociée, mais soumise à un "avis / Consultation du CSE Central."
 - o Les salariés ont "obligation de prendre un véhicule de location", ils ne peuvent pas utiliser leur propre véhicule.
 - o Le véhicule de location est à prendre sur le site de Verallia Chalon (*pour les salariés rattachés physiquement à l'établissement de Chalon*)
 - o Le véhicule de location ne peut pas être utilisé pour des raisons personnelles hors temps de travail.

Les salariés n'ont pas le choix ! Ils doivent appliquer la politique voyage de Verallia

- L'Inspection du Travail a été saisie à l'époque par un DS CFDT (*voir mail annexé à la suite de ce courrier*). La réponse de l'Inspection du travail est précise et cite 3 situations différentes, précisant pour chacune d'entre elle les modalités précises à appliquer.
- Des négociations avaient été demandées au niveau local à Chalon, et au niveau Central. Certaines demandes n'ont pas obtenu de réponses, d'autres ont essuyé un refus ! Des échanges ont également eu lieu, par écrit, sans plus de résultats !

Ces différents points rappelés, la CGT revient vers vous pour mettre un terme à ce litige existant depuis plusieurs années.

Nous avons retravaillé les 3 situations détaillées par l'Inspection, et après analyse, il peut effectivement exister les 3 situations au sein de Verallia.

Nous les avons même schématisées pour vraiment bien poser la problématique, et une fois les schémas établis, il nous semble que les litiges ne peuvent plus exister.

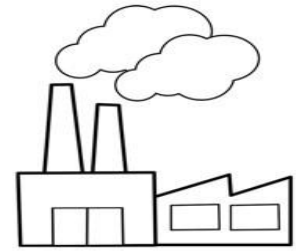
Schémas explicatifs :

Situation N° 1 :

Déplacement entre « domicile » et « lieu de travail habituel »



Domicile du salarié



Lieu de travail habituel

Situation la plus courante :

Lorsque les salariés vont à leur travail sur leur lieu de travail habituel
(Défini dans leur Contrat de travail)

Situation N° 2 :

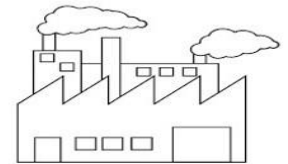
Déplacement entre « domicile » et « Autre lieu de travail »



Domicile du salarié



Lieu de travail habituel



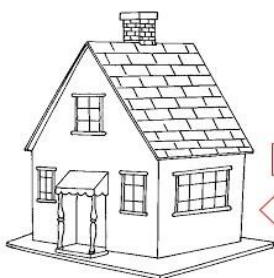
AUTRE Lieu de travail

Situation lorsque les salariés sont en déplacement plusieurs jours :

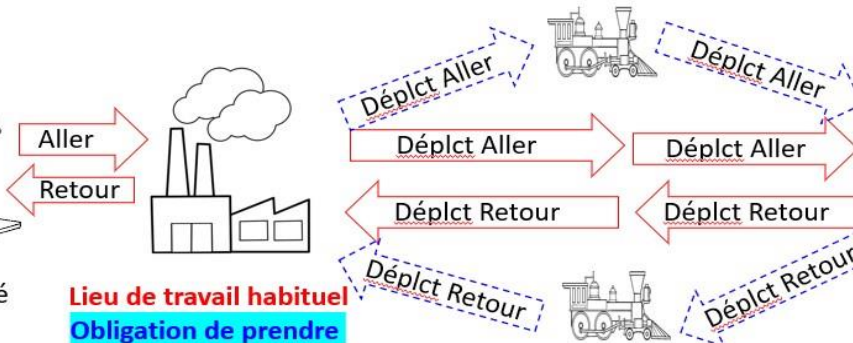
Les salariés effectuent le trajet « Hôtel <=> Chantier »
(Ils ne rentrent pas chez eux)

Situation N° 3 :

Déplacement entre « deux lieux de travail »



Domicile du salarié



Lieu de travail habituel

**Obligation de prendre
Véhicule location**



C'est une obligation inscrite dans la politique Voyage Verallia !

AUTRE Lieu de travail

Situation lorsque les salariés vont en déplacement plusieurs jours :

Les salariés effectuent le trajet « Domicile <=> Lieu de Travail habituel AVANT d'aller sur un AUTRE Lieu de travail »
(Ils se rendent bien à leur lieu de travail habituel)

À Verallia, le litige porte donc sur la situation N° 3.

En effet, conformément à l'explication apportée par l'Inspectrice du Travail, les temps de trajets qui rentrent dans la situation N° 3 doivent être considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés selon le taux horaire du salarié.

Ceci concerne ne concerne pas tous les déplacements, mais concerne bien les temps de déplacements dès lors où les salariés sont obligés de venir sur le site de l'usine de Chalon (pour Chalon) prendre possession du véhicule de location.

Ceci concerne les salariés qui travaillent en déplacement dans les autres usines, mais également les salariés & les élus qui doivent se rendre au siège à Paris, parce qu'ils sont obligés de passer par l'usine de Chalon prendre un véhicule de location pour se rendre en gare TGV du creusot. (*Ils ne peuvent plus utiliser leur propre véhicule pour se rendre en gare*).

Pour conclure, ce dossier traîne depuis les années 2018 comme vous pouvez le constater dans la date du mail de l'Inspectrice du Travail annexé à ce courrier, **il va falloir maintenant trouver un accord** si nous ne voulons pas nous retrouver dans une situation conflictuelle.

Notre organisation syndicale souhaite trouver un accord et attend donc une réponse rapide de votre part qui pourrait être une proposition de date de réunion de négociation.

Pour la CGT :

- Il faut appliquer la législation concernant la situation N° 3
- Revoir la "politique voyage"
 - o Certains salariés ne trouvent aucun intérêt à devoir passer par l'usine pour se rendre à la gare TGV (ils perdent beaucoup de temps)
 - o La direction ne rembourse plus les frais Km mais doit payer une voiture de location et devra considérer ce temps comme du temps de travail effectif (Pour la direction il n'y a pas forcément d'intérêt non plus)

Pour les salariés :

- Ils veulent que les heures de trajet (Situation N° 3) soient considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées (ou récupérées au choix du salarié) au taux normal (ou majorées si heures supplémentaires).
- Possibilité de les mettre dans un Compte Épargne Temps

Vous pourrez constater que notre demande n'est même pas "revendicative" au sens d'obtenir plus que la loi. Les salariés veulent seulement que leurs droits soient respectés, ce qui n'est pas le cas depuis trop d'années.

Ils ont donc sollicité la CGT, et c'est à ce titre que nous prenons le dossier et vous sollicitons pour y trouver une solution négociée.

Dans l'attente de votre réponse, recevez, Monsieur le Directeur, nos salutations syndicales.

Christophe BRIDE

Secrétaire Général Adjoint
Du syndicat de site CGT
Du Verre Emballage de Chalon s/s

Copie mail Inspectrice du Travail :

De : Bourg-ut71 UC2 (UT071)

Envoyé : lundi 21 janvier 2019 09:58

À : DS CFDT

Objet : RE: à l'attention de madame l'Inspectrice du Travail

Bonjour Monsieur,

Je fais suite à notre entretien téléphonique du vendredi 18 janvier dernier, et vous envoie comme convenu la synthèse de la réglementation et de la jurisprudence relative aux temps de déplacement.

Il faut distinguer trois situations, selon que :

1. le salarié effectue un déplacement entre son domicile et son lieu habituel de travail ;
2. il effectue un déplacement entre son domicile et un autre lieu de travail ;
3. il effectue un déplacement entre deux lieux de travail.

1. Déplacement domicile-lieu habituel de travail

Ces temps quotidiens de déplacement, qu'ils soient de quelques minutes ou comptés en heures, ne sont pas assimilés à du temps de trajet effectif et ne sont pas rémunérés comme tel, puisque les salariés ne sont pas à la disposition de leur employeur pendant ces périodes (article L3121-4 du Code du travail : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. »).

2. Déplacement domicile-lieu inhabituel de travail

L'article précité précise également : « Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

En conséquence, tous les temps de déplacement domicile-lieu d'exécution du travail (à l'exclusion de ceux liés aux interventions en cas d'astreinte) sont exclus du temps de travail effectif, qu'ils se situent à l'intérieur ou en dehors de l'horaire de travail, ou qu'ils excèdent ou non le temps habituel de trajet domicile-travail. Ces temps sont considérés comme du temps de trajet, mais ils doivent aussi faire l'objet de compensation, sous forme de repos ou financière, pour la part excédant le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

A noter que la convention collective nationale applicable à votre établissement, à savoir la convention « Verre : fabrication mécanique » du 08/06/1972, prévoit, dans son article 39, que pour les grands déplacements en France métropolitaine (ceux ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile), « les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé », conformément à l'article L3121-4 du Code du travail.

3. Déplacement entre deux lieux de travail

Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, notamment en cas de déplacement chez plusieurs clients, doit être assimilé à du temps de travail effectif, sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire (Circulaire DRT n°2003-06, 14/04/2003).

Selon les termes de cette circulaire (Fiche n°9, « Temps de trajet et temps de travail effectif), « Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise.

C'est le cas notamment :

- lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers (cass. soc. 16 janvier 1996 SODAREC) ;
- lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur un chantier (cass. soc. 31 mars 1993 soc. PRUNEVIELLE) ;
- lorsque les salariés sont tenus de se rendre au siège de l'entreprise avant l'heure d'embauche sur les chantiers, afin de prendre et de ramener le camion et le matériel (cass. soc. 13 mars 2002. Da Silva et Barbosa) ou de procéder au chargement et au déchargement de matériaux (Cass. soc. 12 juillet 1999 Machado c./ Soc. Lafon).

Si ces critères sont réunis, le fait que ces temps de trajet ne se situent pas pendant l'horaire habituel de travail ne remet pas en cause la qualification de temps de travail effectif :

- ainsi est considéré comme temps de travail effectif le temps de trajet effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, par le salarié qui conduit un véhicule nécessaire à son activité, notamment pour transporter du matériel ou du personnel (cass. soc 8 janvier 1985 soc. CIEF et 20 février 1990 soc. BIDAULT) ;

- a contrario, ces temps de trajet ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, dès lors que les déplacements ont lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait lesdits déplacements (cass. soc. 16 décembre 1997 soc. ADEQUAT).

De même, le trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier en cas de passage volontaire par le siège ne devrait pas a priori constituer un temps de travail effectif si un tel passage n'est pas imposé par l'employeur mais est laissé au libre choix du salarié. Il s'agirait du cas où le salarié a la simple faculté et non l'obligation de passer par l'entreprise afin de bénéficier des moyens de transport assurés par l'employeur pour se rendre sur les chantiers. Cependant cette faculté offerte au salarié doit faire apparaître une réelle liberté dans le choix des modalités de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Par accord collectif ou par usage, un temps de trajet ne répondant pas aux critères posés par la jurisprudence peut être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel. Une indemnité conventionnelle de trajet peut, en outre, venir se cumuler avec la rémunération versée au salarié au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif. »

A noter également que la loi prévoit que l'employeur est tenu d'engager, a minima tous les quatre ans, une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (article L2242-1 du Code du travail).

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Cordialement,



Madame... Nom anonymisé

Contrôleur du Travail
Antenne détachée de Chalon-sur-Saône
(71100), 3, rue Virey
Section d'Inspection du travail n°13 – UC2
Unité Départementale de Saône-et-Loire
DIRECCTE Bourgogne- Franche-Comté
T 03.85.32.72.65 – F 03.85.32.72.68
Courriel : bourg-ut71.uc2@direccte.gouv.fr