



Conditions de missions en déplacement :

**Des avancées obtenues par notre mobilisation...
...mais les temps de trajets sont oubliés !**



La forte mobilisation des salariés de Sogeti High Tech, en particulier les sites de Toulouse et Rennes, portée par les élus CGT et FO ont amené la direction à proposer une note de service sur les missions en déplacement. La direction soumet aujourd'hui cette note au CE et aux CHSCTs.

L'avis n'est que consultatif, le véritable enjeu est donc de déterminer ce que cette note va changer concrètement dans ces missions en déplacement. Le principal mérite de cette note est d'exister et de rassembler dans un seul document des pratiques existantes : y compris même sur les motifs de refus légitimes de mission par les salariés !

C'est une avancée majeure obtenue grâce à notre mobilisation. C'est aussi la preuve que c'est comme cela qu'il est possible de faire bouger la direction.

Plusieurs aspects essentiels sont néanmoins complètement oubliés et en particulier celui sur les temps de trajets. Il paraît donc essentiel de préciser cet aspect très important pour les salariés en déplacement...

Afin de répondre aux desideratas du Medef, la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005 a mis un terme à la jurisprudence constante qui considérait le temps de trajet dépassant celui entre le domicile et le lieu de travail habituel comme du temps de travail effectif.

C'est ainsi qu'est apparu l'article L3121-4 du code du travail qui stipule désormais :

- Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif ;
- 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 financière ;
- Cette contrepartie doit être définie par convention ou par accord collectif ;
- La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Comme à son habitude, le législateur a opté pour une rédaction floue permettant aux employeurs d'en faire une interprétation restrictive et défavorable aux salarié(e)s.

Ainsi aucune référence n'est donnée en ce qui concerne le lieu de travail habituel, ou quelle devrait être la compensation minimale. Et chez Capgemini/Sogeti c'est déplacez-vous, vous n'avez rien à réclamer !

Écartons tout d'abord le déplacement entre deux lieux de missions qui est considéré par la jurisprudence comme du temps de travail effectif.

C'est un arrêt du 4 juin 2015 de la Cour d'Appel de Paris qui est venu nous apporter un éclaircissement. Elle a jugé que le lieu de travail habituel de référence pour un travailleur itinérant était caractérisé par son agence de rattachement administratif. A condition toutefois que celle-ci se situe à distance raisonnable de son domicile, de façon à ce que le temps de trajet ainsi défini

soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel d'un salarié dans la région considérée (la Cour de cassation a admis depuis 2014 la prise en compte des statistiques INSEE pour déterminer le temps de trajet normal).

Le temps de trajet excédentaire doit donc être soumis à compensation soit sous forme de repos, soit financière.

Cette compensation ne doit pas être dérisoire comme le précise la Cour d'Appel de Paris.

Elle doit être définie pas accord collectif et ce n'est que si la négociation échoue que l'employeur peut imposer des mesures unilatérales.



Malgré plusieurs demandes de la CGT en négociations annuelles obligatoires (NAO), la direction nous oppose une fin de non recevoir ce qui a pour effet de léser tous les salarié(e)s amené(e)s à se déplacer et c'est aussi une entrave à l'exercice du droit syndical. Et dire que la Direction des Affaires Sociales se gargarise avec les termes « dialogue social » !

Aidez nous à faire valoir vos droits !

Dans un premier temps, les délégués du personnel CGT Sogeti High Tech vont donc veiller de très près à l'application de cette note.

S'en suivra certainement l'ouverture d'une négociation collective sur ce sujet pour obtenir de nouveaux droits (en particulier sur les temps de trajets).

Pour ce faire la pression devra être mise, cela passera par des actions collectives propres à enfin faire entendre raison à nos entreprises...comme cela a été fait à Sogeti High Tech pour la note de service sur le cross-staffing.

C'est cela qui fait avancer les choses !



Conditions de missions en déplacement :

Des avancées obtenues par notre mobilisation...
...mais les temps de trajets sont oubliés !



LA CGT: J'ADHÈRE !

Je souhaite : ☐ prendre contact ☐ me syndiquer

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone :

Mail (privé de préférence) :

Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin remettre à un représentant CGT ou à renvoyer par mail

Prenez contact avec un délégué syndical dès maintenant

DSC CGT Cap : Emmanuel Bianchi – 06 51 40 78 38 – manu@e-bianchi.org

DS SHT : Robert Amade – 06 11 42 58 18 – robert.amade@sogeti.com

DS SHT : Hassen Ben Aoun – 06 52 69 08 37 – hassen.ben-aoun@sogeti.com

DS UES : Marc Deron – 06 20 52 16 78 – marc.deron@sogeti.com

DS SHT : Ian Deverell – 06 68 58 10 63 – ian.deverell@sogeti.com

DS SHT: Sophie Fratzak – 06 35 32 62 33 – sophie.fratzak@cgt-capgemini.fr

DS UES : Sylvie Rivière – 06 63 43 81 91 – sriviere.pro@gmail.com

DP SHT : Monique Domec – monique.domec@sogeti.com

DP SHT : Charlotte Silvin – 07 85 59 09 02 – christine.silvin@sogeti.com

DP SHT : Stéphane Le Gall – stephane.legall@sogeti.com

DP SHT : Didier Bentolila – didier.bentolila@sogeti.com

DP SHT : Philippe Hurel – philippe.hurel@sogeti.com

<http://www.cgt-capgemini.fr>

contact@cgt-capgemini.fr



@CGT_Capgemini

Ne pas jeter sur la voie publique.