



1^{er} février 2020

OBJET : IGD et kits EPI – Rappel des obligations de l’employeur

Madame, Monsieur,

Nous vous contactons car nous savons que, dans nombre d’entreprises de travaux en hauteur, certains droits des salariés sont régulièrement enfreints. Nous espérons que votre société échappe à cette règle et, à défaut, nous nous permettons de venir vous rappeler vos obligations.

Parmi une multitude d’autres points de droit, deux infractions à la législation et aux conventions collectives applicables sont coutumes dans la profession de cordiste :

- **L’absence de fourniture des Kits EPI.** Nombre de salariés cordistes, dont la quasi-totalité des intérimaires, sont aujourd’hui contraints d’investir eux-mêmes dans ce matériel pour espérer décrocher un contrat de travail.
- **L’absence de paiement des voyages périodiques de détente** en situation de grand déplacement et **l’absence de maintien de l’IGD** (indemnité de grand déplacement) **lors des jours de repos** où le voyage aller-retour chantier-domicile n’est pas pris en charge par l’employeur.

1/ FOURNITURE DES KITS EPI ET DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

a/ Fourniture des kits EPI

Ces kits contiennent à minima : Harnais de maintien (EN361, EN358, EN813), longes (EN354, EN358), connecteurs (EN362), descendeur (EN341 classe A), antichute mobile (EN353-2), absorbeur d’énergie (EN355), bloqueurs (EN567), sellette, bloqueur de pied, pédale.

Et, évidemment, cordes (EN1891 type A) et sangles (EN795B).

Vous n’êtes pas sans savoir que la mise à disposition gratuite et la vérification périodique des EPI sont des obligations légales de tout employeur.

Si cela vous avait échappé, nous vous renvoyons aux articles R4323-95, R4321-4, L1251-23 et L4122-2 du Code du travail.

Nous vous rappelons également l’engagement pris par le SFETH et 7 entreprises de travail temporaire (ETT) en mai 2018 au travers de la dite « Convention des bonnes pratiques » de respecter... le Code du travail. Pourtant, la plupart des entreprises signataires (EU et ETT) ne respectent toujours pas ces engagements.

Ainsi, nous **demandons expressément et sans délai** à toutes les EU de régulariser la situation de leurs salariés en leur **fournissant gratuitement des kits EPI référencés, vérifiés, adaptés aux tâches à réaliser et aux morphologies des travailleurs.**

Nous demandons expressément et sans délai que toutes les ETT **s'assurent du respect de ces obligations avant toute mise à disposition d'intérimaire.**

À DÉFAUT, et de manière rétroactive, nous vous demandons expressément et sans délai qu'une **indemnité de fourniture d'EPI soit versée à chaque salarié** qui fournit, ou qui a eu à fournir son propre kit EPI. Indemnité ayant pour but la compensation légale de l'achat, de l'entretien et du remplacement du matériel mis par le salarié à la disposition de l'entreprise. Soit au moins 1 500 € par an.

Au regard du montant moyen que représentent ces frais professionnels en termes d'investissement, de gestion et d'entretien, nous estimons le montant de cette indemnité **à hauteur de 1 € / heure travaillée.**

Pour appuyer cela, nous vous renvoyons sur plusieurs jurisprudences qui viennent rappeler que :

- *Tous frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur.*
- *Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.*
- *Il est abusif de faire reposer sur le salarié pour quelque motif que ce soit le coût de l'outil de travail.*
- Pour échapper à cette obligation, l'employeur ne peut pas invoquer le fait que le salarié n'a pas réclamé ce remboursement, ni insérer une clause dans le contrat de travail prévoyant que les frais professionnels sont à la charge exclusive du salarié.

Voir : Cass. Soc. N°03-40069, 20/12/2005 ; Cass. Soc. N°11-16036, 26/09/2012 ; Cass. Soc. N°17-31116, 27/03/2019

b/ Fourniture des vêtements de travail

L'article R4321-4 du Code du travail stipule : *L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, **lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.** Il veille à leur utilisation effective.*

Malgré cette obligation légale, les vêtements de travail (pantalon, tee-shirt, veste, vêtement chaud...) sont très rarement fournis par l'employeur. Situation quasi systématique pour les intérimaires.

Ainsi, au regard de ce texte et des jurisprudences mentionnées au paragraphe précédent sur les frais professionnels, nous vous **demandons expressément et sans délai de fournir les vêtements de travail adéquats (salissure, température, pluie...)** à tous vos salariés. Nous vous demandons également d'**indemniser de manière rétroactive** les salariés ayant engagé des frais professionnels afin de pallier ce manquement de votre part.

2/ IGD : CALENDAIRES ET PAIEMENT DES VOYAGES PÉRIODIQUES

Par coutume et trop souvent, les cordistes en situation de grand déplacement ne perçoivent l'indemnité forfaitaire journalière (appelée communément indemnité de grand déplacement - IGD) que les jours travaillés, et À L'EXCEPTION du dernier jour, où n'est payé qu'un panier-repas pour le midi. Rarement est versée une indemnité correspondant aux frais et temps de transport pour se rendre et revenir du chantier en début et fin de mission. Très rarement sont remboursés les frais de transport correspondants aux voyages périodiques de détente. Très rarement est maintenue l'IGD lors des jours de repos (samedi, dimanche, jours fériés, jours d'intempérie...) où un voyage périodique de détente n'est pas pris en charge par l'employeur.

Or les principales conventions collectives (CC) dont dépendent les cordistes sont claires sur ces droits auxquels très régulièrement se soustraient nos employeurs.

Plusieurs jurisprudences viennent confirmer l'esprit de ces conventions collectives.

Ainsi, nous venons vous rappeler vos obligations :

a/ Indemnisation des frais de transport et temps de voyage pour le salarié envoyé en grand déplacement

Selon les articles 8.24 de la CC du bâtiment ; 8.13 de la CC des TP ; 3.1 et 3.2 de la CC de la métallurgie, lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail en grand déplacement :

- Les frais de transport aller et retour doivent être remboursés sur la base du tarif en 2^e classe des transports en commun.
- Le temps de voyage compris à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.
- [Pour les CC du bâtiment et des TP] Le temps de voyage non compris à l'intérieur de l'horaire normal de travail est indemnisé à hauteur de 50 % du salaire horaire sans majoration.
- [Pour la CC de la métallurgie] Le temps de voyage non compris à l'intérieur de l'horaire normal de travail est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire horaire sans majoration.

b/ Voyages périodiques (dits « voyages de détente »)

Selon les articles 8.25 et 8.26 de la CC du bâtiment ; 8.14 et 8.15 de la CC des TP ; 3.6 de la CC de la métallurgie, des voyages de détente sont prévus périodiquement pour permettre au salarié de regagner son domicile :

- [Pour les CC du bâtiment et des TP] la fréquence des voyage détente indemnisés sera :
 - jusqu'à 250 km toutes les semaines
 - de 251 à 500 km toutes les 2 semaines
 - de 501 à 750 km toutes les 3 semaines
 - au-dessus de 750 km toutes les 4 semaines
- [Pour la CC de la métallurgie] la fréquence des voyage détente indemnisés sera :
 - jusqu'à 100 km toutes les 2 semaines comprenant 1 jour minimum de repos
 - de 101 à 400 km toutes les 4 semaines comprenant 1,5 jour minimum de repos
 - de 401 à 1 000 km toutes les 6 semaines comprenant 2 jours minimum de repos
 - au-dessus de 1 000 km les voyages détente sont fixés en amont avec l'entreprise
- les frais aller et retour du voyage de détente sont dus par l'employeur
- les frais de transport sont dus au salarié, soit qu'il se rende à son domicile, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui (sur la base du trajet domicile-chantier du salarié).
- [Pour les CC du bâtiment et des TP] Le temps de voyage est indemnisé au taux normal si celui-ci excède 9 heures à l'aller ou au retour. Il doit être assuré 48 heures minimum sur le lieu de résidence. Si pour assurer ces 48 h de repos et compte tenu des horaires de transport, le salarié doit quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues et comprises dans l'horaire normal de travail sont indemnisées à hauteur de 100 % du salaire horaire.
- [Pour la CC de la métallurgie] Un temps de repos minimum doit être assuré lors des voyages de détente (voir le détail ci-dessus). Si pour assurer ce temps de repos minimum et compte tenu des horaires de transport, le salarié doit quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues et comprises dans l'horaire normal de travail sont indemnisées à hauteur de 100 % du salaire horaire et dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

c/ Maintien de l'IGD lors des jours de repos :

Selon les articles 8.23 de la CC du Bâtiment ; 8.12 de la CC des TP ; 3.5 de la CC de la Métallurgie, pour le salarié en grand déplacement et lors des jours de repos (samedi, dimanche, jours fériés, intempérie...) où l'employeur ne prend pas en charge de voyage périodique de détente, **le maintien de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement est dû pour ces jours de repos.**

Pour les jours travaillés comme pour les jours de repos, **aucun justificatif n'est exigible par l'employeur** (facture d'hôtel, de restaurant...) et ce même au regard de la réglementation URSSAF.

Pour appuyer cela, nous vous renvoyons sur plusieurs jurisprudences qui viennent rappeler que :

- *Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission, ce dont il résulte que l'indemnité est due, pendant la période du grand déplacement, les samedis, dimanches, jours fériés et jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.*
- *Viola ce texte qui décide que le salarié n'est pas fondé à solliciter le paiement de cette indemnité au titre de ceux-ci au motif qu'il ne justifie ni même n'allègue que ces jours correspondaient à des périodes d'exécution de sa prestation de travail.*
- *Ainsi, la Cour de cassation a estimé que l'indemnité de séjour a pour objet de compenser les frais inhabituels et la gêne particulière subis par le salarié en grand déplacement, or le salarié, qui ne peut rentrer chez lui, en raison de sa mission, subit ces frais et cette gêne même lorsqu'il est en repos.*
- *Le texte prévoit d'ailleurs, en son article [8.23 pour le bâtiment, 8.12 pour les travaux publics et 3.5 pour la métallurgie], que l'indemnité de séjour est supprimée pendant la période de congés payés du salarié, période durant laquelle le salarié a la possibilité de rentrer chez lui.*
- *L'ouvrier en situation de grand déplacement doit bénéficier de l'indemnité y afférente sans avoir à justifier des dépenses effectivement engagées, exception faite des frais de logement et seulement pendant la durée des congés payés ou des voyages périodiques.*
- *Un accord d'entreprise ne peut avoir pour conséquence de soumettre les salariés à des conditions d'emploi plus restrictives que celles prévues par la convention collective nationale ; que, par ailleurs, [l'entreprise] ne peut davantage exciper des règles applicables au calcul des cotisations de sécurité sociale dont la mise en œuvre ne peut avoir pour effet de restreindre les droits que les salariés tiennent de la convention collective nationale ; [L'entreprise] ne peut donc exiger des salariés qu'ils apportent la preuve d'un découchage effectif lorsqu'ils sont en situation de grands déplacements.*
- *les termes de la convention collective n'exigent en aucune manière la production de justificatifs pour les salariés pouvant prétendre au paiement des indemnités de grand déplacement.*

Voilà : Cass. Soc. N°09-40505, 26/01/2011 ; Cass. Soc. N°13-12118, 13/11/2014 ; CA Grenoble du 30/06/2008 RG n°07/01440, rendu après renvoi Cass. Soc. N°05-44795, 24/01/2007

d/ Question du dernier jour travaillé :

POUR RAPPEL : Selon les conventions collectives, *est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur 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.*

Ainsi, dès lors qu'il y a « découchage », l'indemnité forfaitaire de grand déplacement est due. Dans ce sens et pour exemple, si le salarié prend la route le dimanche pour être le lundi matin sur le chantier, ou s'il fait la route tardivement le vendredi soir pour arriver dans la nuit du vendredi au samedi ou le samedi matin, dans ces cas-là, l'IGD est due à taux plein.

Or bien trop souvent, seul 4 IGD sont payées sur une semaine de 5 jours de travail. Le dernier jour donnant seulement droit à un panier-repas.

Pour cela, les employeurs prétextent très souvent qu'ils ne font qu'appliquer les règles de l'URSSAF et qu'ils sont déjà bien sympas de ne pas nous demander de justificatifs...

Or, comme mentionné plus haut, l'arrêt de la Cour de cassation N°13-12118 du 13/11/2014 précise :

- Un accord d'entreprise ne peut avoir pour conséquence de soumettre les salariés à des conditions d'emploi plus restrictives que celles prévues par la convention collective nationale ; que, par ailleurs, [l'entreprise] **ne peut davantage exciper des règles applicables au calcul des cotisations de sécurité sociale dont la mise en œuvre ne peut avoir pour effet de restreindre les droits que les salariés tiennent de la convention collective nationale.**

Ainsi, le fait que les indemnités ou primes que vous nous versez soient soumises ou non à cotisation sociale ne peut en rien remettre en question le fait qu'elles nous sont dues selon les conventions collectives applicables.

3/ EN CONCLUSION

Nous vous demandons expressément, sans délai et de manière rétroactive, de régulariser la situation de vos salariés sur :

- La mise à disposition **gratuite de kits EPI référencés et vérifiés.**
- À DÉFAUT, le paiement **d'une indemnité de fourniture d'EPI à hauteur de 1 €/heure travaillée** en compensation légale de l'usure du matériel mis par le salarié à la disposition de l'entreprise.
- La mise à disposition **gratuite de vêtements de travail appropriés.**
- Le paiement des **frais et temps de transport** pour se rendre et revenir du chantier en début et fin de mission.
- La prise en charge des frais de transport pour les **voyages périodiques de détente.**
- Le **maintien de l'indemnité forfaitaire** de grand déplacement **lors des jours de repos** (samedi, dimanche, jours fériés, intempérie...) quand le voyage périodique de détente n'est pas pris en charge.
- Le paiement de l'**IGD pour chaque nuitée hors du domicile.** Veille du chantier et dernier jour travaillé compris.
- **Le non-conditionnement du versement des IGD** (jours travaillés et jours de repos) **à la fourniture de factures.** Les exigences de l'URSSAF conditionnent vos cotisations et non nos droits !

Vous souhaitant bonne réception du présent courrier,
Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information.

Association Cordistes en colère, cordistes solidaires
1er février 2020

Association CORDISTES EN COLÈRE, CORDISTES SOLIDAIRES

Adresse : 8, rue de la terrière, 80160 ROGY – Siret : 847 680 097 00015 – Tél : 0638496418 ou 0614708932

E-mail : cordistesencolere@riseup.net – Site : <https://cordistesencolere.noblogs.org/>