

Rappel des règles, suite,

mais pas fin

Novembre 2019

Dans un précédent tract nous vous avons tenu informés des affaires en cours.

Il s'agissait de la réorganisation des horaires aux expéditions, sur laquelle nous n'avons pas encore de réponse de la part de la direction.

Mais également des déplacements des cadres en dehors du temps de travail ainsi que des déplacements des techniciens CMS, d'un chantier à l'autre.

Les Délégués Syndicaux de la CGT ont été reçus par la DRH sur ces deux derniers points.

Vous ne serez pas surpris d'apprendre que la direction a opposé une fin de non-recevoir à la demande de la CGT.

Demande qui ne comporte qu'un volet de compensation pour toutes les personnes lésées par la non-application du code du travail et des conventions collectives de la métallurgie (celle des cadres et celle du personnel non-cadre).

Nous allons entrer un peu plus dans le détail de l'entrevue pour que vous puissiez apprécier la considération de la direction de RRCN pour ses salariés ainsi que pour les représentants de ceux-ci.

Déplacement des cadres, hors temps de travail

La direction estime qu'aucun cadre n'a été lésé dans le calcul des heures ainsi que dans l'attribution des contreparties inhérentes aux déplacements hors temps de travail.

Pour affirmer cela, la direction se fonde sur le fait qu'aucun salarié ne s'est plaint et qu'aucun manager n'a transmis de plaintes issues de salariés. La direction précise que : cependant, si des cas leur parvenaient, ils seraient étudiés et pourraient donner lieu à des mesures rétroactives de dédommagement.



- ⇒ La direction a devant-elle deux élus des salariés, qui viennent lui signifier une anomalie dont ont été victimes des dizaines et des dizaines de salariés depuis plus de dix ans et elle affirme que personne ne se plaint ! C'est-à-dire que la direction fait fi de l'action des représentants des salariés. Elle attend que les salariés fassent la démarche individuellement pour, éventuellement, étudier un dédommagement à postériori.

Il est bien évident qu'à présent, la CGT ayant mis les pieds dans le plat, nous déconseillons fortement à quiconque de se faire connaître, à titre individuel, auprès des chefs du personnel. C'est un coup à venir grossir les rangs des « partants ».

La direction dispose des moyens de procéder à ces vérifications. Nous sommes fliqués de tous les côtés : autorisations de déplacement, pointages, suivi des heures et autres reporting de toutes sortes. **C'est bien de la responsabilité de la direction de faire ce travail de vérification.** Quitte, pour l'assister dans ce travail considérable, à faire un appel officiel à tous les cadres de l'entreprise, qui ne manqueraient pas de lui fournir des dates et des lieux de déplacements.

Déplacement des techniciens CMS

La direction admet son erreur dans la comptabilisation des temps de déplacement inter-sites des salariés CMS. Elle plaide la méconnaissance d'une jurisprudence qui aurait changé il y a quelques années ...

Soit. Ce n'est pas nous qui leur lancerons la première pierre, ces sujets sont complexes et soumis à variations au fil des années.

Néanmoins, le rôle de la Direction des Ressources Humaines est, entre autres, d'assurer une veille réglementaire en termes de droit du travail et des conventions collectives. La responsabilité de la direction est, là aussi, pleinement engagée.

Une fois de plus, la direction n'envisage pas de réparation pour les techniciens de CMS. Elle estime que le manuel CMS « est un équilibre », donc ils ont pu tirer avantage par ailleurs ; les salariés n'ont donc pas été lésés.

⇒ Nous considérons cette légèreté dans le traitement de ce sujet comme irresponsable.

En effet, nous parlons d'heures non comptées comme du temps de travail effectif. C'est-à-dire n'entrant pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires. **Tout le monde comprend les enjeux de santé et sécurité qu'il y a derrière tout ceci. A fortiori pour des salariés accomplissant plusieurs dizaines de milliers de kilomètres en voiture chaque année !**

Cette erreur de calcul est tellement énorme que, pour respecter la législation sur les heures supplémentaires, la direction est obligée d'embaucher, pour l'instant, deux techniciens d'intervention sur site supplémentaires.

Pour information : les trois derniers mois pour lesquels les chiffres sont communiqués, les techniciens CMS ont effectués, en moyenne, environ 15 heures supplémentaires chacun (chaque mois). La limite étant de 220 heures supplémentaires pour l'année, nous comprenons bien que cette enquête rétroactive que nous demandons, pourrait faire apparaître des dépassements du contingent des heures supplémentaires chez plusieurs salariés.

Nous le rabâchons depuis longtemps mais c'est nécessaire car c'est la base de tout. Dans l'entreprise, avoir raison ne suffit pas : la direction ne nie absolument pas avoir été dans l'illégalité, même si cela n'a pas été volontaire. Mais elle refuse absolument d'apporter une réparation aux salariés lésés.

Ceci est la mise en lumière de la nécessité d'un rapport de force dans les relations entre les élus des salariés et la direction.

Rapport de force sans lequel, même dans des cas flagrants de non-respect des règles, vos élus sont dans l'incapacité d'obtenir réparation.

Si l'article 41 ne prévoit pas la prise en compte des temps de trajet dans le cadre de grands déplacements, mais seulement la prise en charge financière, il renvoie aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement.

Celui-ci dispose, dans son chapitre 4 que :

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé. 3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

La circonstance que cet accord n'ait pas été étendu est sans incidence pour les salariés relevant de la Convention collective de la métallurgie de l'Isère dès lors que celle-ci a fait l'objet d'un arrêté d'extension et que l'accord précité n'est pas contraire aux dispositions de l'article L.3121-7 du code du travail.

A l'inverse, lors de déplacements de longue durée, les voyages dits « de détente » ne donnent lieu à aucun paiement du temps de trajet.

Par contre, j'ai l'honneur d'attirer votre attention sur une décision rendue par la Cour de Justice de l'Union Européenne le 25 septembre 2015 concernant les salariés itinérant. En effet, cette Haute juridiction a estimé que le temps de trajet du domicile au lieu de travail des salariés, celui-ci n'étant pas le lieu de travail fixe ou habituel du salarié, doit être considéré comme un temps de travail effectif.

Si cette décision n'a pas d'incidence salariale directe pour les travailleurs, à l'inverse, elle impose à tout employeur de vérifier que ses salariés bénéficient effectivement de 11 heures de repos journalier et 35 heures de repos hebdomadaire, ces temps de trajet devant, sans ambiguïté, en être exclus, quel que soit le mode de transport utilisé, y inclus pour ce qui concerne les voyages de détente.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspecteur du travail

La CGT estime que le respect des lois est le minimum de respect dû aux salariés, la réparation de ces préjudices ne devrait même pas faire l'objet de discussion.