Chapitre IX : Déplacements professionnels

IX-1 : Déplacements professionnels de courte durée

Les déplacements professionnels de courte durée concernent les déplacements de salariés dans le cadre de leur fonction permettant le retour journalier à leur domicile.

1) Remboursement des frais engagés par le salarié

Les déplacements professionnels font l'objet du remboursement, sur justificatifs, des frais occasionnés par le déplacement, après accord préalable par l'employeur sur le montant :
- Le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes. Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les modalités fixées par l'article IX-4 de la présente convention.
- Ce remboursement concerne également les frais de repas qui seront pris en compte selon une convention particulière préalable ou, à défaut, sur justification des frais réels avec plafond, ou par indemnité forfaitaire spéciale. En cas d'absence de telles dispositions, les frais réels justifiés devront être intégralement remboursés au salarié. Le remboursement des frais de repas n'est pas considéré comme un avantage en nature dans les limites définies par la réglementation.

2) Prise en compte du temps

Le temps passé en déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif et ne peut, à ce titre, conduire à une quelconque perte de salaire.

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne lieu à aucune compensation.

Le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, qui dépasse le temps de trajet habituel du salarié et qui se situe en dehors des horaires de travail rémunérés, ne constitue pas un temps de travail effectif, mais doit être compensé pécuniairement ou en temps de repos.

IX-2 : Déplacements professionnels de longue durée

IX-2-1 : Frais

Les déplacements de longue durée sont ceux ne permettant pas le retour journalier du salarié à son domicile.

Ils feront l'objet des mêmes remboursements (transport et repas) que ceux fixés ci-dessus, pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus si ces repos sont pris sur le lieu de déplacement.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Sauf convention particulière préalable, les frais d'hébergement (hôtels ou autres, petits déjeuners, etc…) sont intégralement remboursés au salarié, y compris pour les jours de repos pris sur le lieu du déplacement.

IX-2-2 : Prise en compte du temps du travail

L'horaire de travail devra respecter la durée légale hebdomadaire ou celle de l'horaire collectif de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées en cours de déplacement étant rémunérées dans les conditions fixées par la présente convention.

Pour les déplacements de longue durée excédant 15 jours calendaires consécutifs, le salarié bénéficiera indépendamment des conditions définies ci-dessous :

a) Pour retourner une fois par mois à son domicile, de 2 jours de repos consécutifs mensuels et du remboursement par l'employeur des frais de voyage aller-retour du lieu de déplacement à son domicile étant à la charge de l'employeur (ces 2 jours s'entendent hors délais de route si la durée du voyage aller-retour excède 4 heures) ;
b) En cas de maladie (certificat médical) et/ou de décès du salarié sur le lieu du déplacement justifiant la présence d'un proche parent, d'un remboursement des frais de voyage aller-retour de ce dernier ;
c) En cas de décès du salarié sur son lieu de déplacement, les frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur ;
d) Remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII-4 de la présente convention.

Dans le cas de déplacements de longue durée hors de la métropole, l'employeur sera tenu d'établir un avenant au contrat de travail tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions spécifiques précisées à l'article IX-5 de la présente convention.

IX-3 : Déplacement du lieu de travail

IX-3-1 : Déplacement du lieu de travail sans changement de résidence

Dans le cas de déplacement du lieu de travail initial permettant au salarié de regagner chaque soir son domicile, si ce déplacement constitue une modification du contrat de travail conclu à l'embauche, les frais de transport ou de repas rendus nécessaires par les nouvelles conditions de travail sont à la charge de l'employeur. Elles peuvent faire l'objet d'un accord individuel et préalable au déplacement.

IX-3-2 : Déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence

En cas d'accord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant un changement de résidence, avec l'accord préalable de l'employeur, les frais occasionnés de ce fait au salarié et à sa famille,

y compris toutes personnes à charge, sont remboursés par l'employeur sur production de justificatifs. Ces frais comprennent les frais de déménagement et ceux relatifs aux éventuels dédits de location, préavis et autres concernant l'ancien et le nouveau logement.

En cas de désaccord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant son changement de résidence, le contrat est rompu et la rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur, le salarié bénéficiant alors de l'ensemble des conditions prévues en cas de licenciement individuel, y compris le délai de congé ou préavis.

IX-4 : Utilisation des véhicules

Le salarié utilisant un véhicule pour les besoins du service doit justifier de la possession des documents requis par la réglementation. Il devra informer son employeur de toutes modifications provisoires ou définitives relatives à ces documents. Il est responsable des infractions qu'il pourrait commettre à l'occasion de l'utilisation du véhicule.

Il ne devra utiliser de véhicule qu'en parfait état de fonctionnement.

Les frais de stationnement et de péage pour les besoins du service sont pris en charge par l'employeur sur justificatifs.

IX-4-1 : Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

En cas d'accord de l'employeur pour l'utilisation aux besoins du service d'un véhicule ne lui appartenant pas, et plus particulièrement en cas d'utilisation d'un véhicule appartenant au salarié, les frais ci-après sont à la charge de l'employeur, selon les modalités d'indemnité kilométrique de l'URSSAF ou de la DGFIP.

IX-4-1-1 : Assurances

Pour le véhicule dont l'utilisation est assujettie à l'obligation d'assurance, le salarié justifie auprès de l'employeur l'existence d'un contrat correspondant et le paiement de ses primes. S'il ne possède pas d'assurance pour l'utilisation permanente du véhicule dans l'exercice de sa profession, il devra contracter les assurances complémentaires nécessaires, y compris celles du conducteur et des personnes transportées. Le surcoût induit par ce complément d'assurance est pris en charge par l'employeur pour la période de l'usage professionnel.

Si le véhicule n'est pas assujetti à l'obligation d'assurance, l'employeur contractera préalablement les assurances nécessaires pour couvrir toute utilisation du véhicule par le salarié pour les besoins du service.

IX-4-1-2 : Autres frais

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Les autres frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule pour les besoins du service seront remboursés sous forme d'une indemnité kilométrique évaluée, sauf usage ou accord particulier plus avantageux, sur la base du trajet aller-retour de l'entreprise d'architecture au lieu de sa mission.

Pour les véhicules motorisés, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par l'URSSAF ou la DGFIP.

Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques seront calculées en prenant en compte leur amortissement normal, les frais de garage, d'entretien et de réparations, ainsi que les frais de consommation de carburant, de lubrifiant et de pneumatiques.

Le salarié qui a cessé son activité pour quelque raison que ce soit a droit, lors de la parution du barème de sa dernière année d'exercice, au réajustement des indemnités qui lui ont été versées. Le règlement du rappel ainsi calculé devra intervenir dans un délai d'un mois à compter de la parution dudit barème.

IX-4-2 : Véhicule appartenant à l'employeur

Dans le cas où l'employeur met un véhicule à disposition des salariés de son entreprise pour les besoins du service :
- le véhicule doit être en parfait état de fonctionnement et couvert par une assurance appropriée ;
- le salarié doit signaler toute anomalie de fonctionnement du véhicule à l'employeur ;
- sauf accord exprès et écrit de l'employeur, annexé au contrat de travail du salarié, le véhicule est exclusivement utilisé pour les besoins du service ;
- le salarié utilisant un véhicule appartenant ou mis à sa disposition par l'employeur est remboursé de tous les frais afférents au fonctionnement courant du véhicule, sur justificatifs. En cas de dépense de réparation exceptionnelle, l'employeur réglera cette dépense directement au prestataire.

IX-5 : Déplacement à l'étranger

Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leur intérêt respectif, tout contrat de travail hors métropole et DROM, il leur est conseillé de s'adresser aux organismes compétents pour chaque cas particulier, notamment en matière d'assurance, et d'examiner les législations locales en matière de contrat de travail.

Les entreprises d'architecture qui exercent habituellement, occasionnellement ou exceptionnellement une activité hors de la métropole et DROM (pour des missions de détachements, expatriations) et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, doivent en préciser les conditions par avenant au contrat de travail soumis au salarié avec un délai préalable au départ du salarié de 15 jours minimum.

Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement.

Son refus ne pourra être, dans ce cas, assimilé à une faute de quelque nature que ce soit.

Si un salarié est engagé spécialement pour une mission hors métropole et DROM, le contrat de travail sera spécifique.