

LE TEMPS DE TRAJET

Du fait de leur activité, les salariés du secteur sont amenés à effectuer des déplacements pour réaliser des prestations chez les clients. Les temps de trajet doivent-ils être assimilés à du temps de travail effectif ? Constitue du temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L. 3121-1 C. trav.).

TEMPS DE TRAJET DOMICILE – LIEU HABITUEL DE 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 (art. L. 3121-4 C. trav.).

La Cour de cassation a d'ailleurs précisé dans plusieurs arrêts que le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ne constituait pas en soi un temps de travail effectif (Cass. soc., 5 novembre 2003 n°01-43.109, Cass. soc., 13 décembre 2006 n°04- 45.542).

En principe, seul le temps de déplacement professionnel qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou financière (art. L. 3121-4 C. trav.).

Cependant, dans un arrêt du 4 décembre 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que dans le cadre d'une mutation, une augmentation « sensible » du temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail pouvait faire l'objet d'une contrepartie financière (Cass. soc., 4 décembre 2013, n°12-20.155).

TEMPS DE TRAJET DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL QUAND CE LIEU DE TRAVAIL EST DIFFERENT DU LIEU HABITUEL

Lorsque les salariés interviennent sur des sites différents de leur lieu de travail habituel, leur temps de déplacement peut excéder leur temps habituel de trajet domicile – lieu de travail.

Le temps de déplacement qui excède le temps de trajet habituel n'est pas assimilé à du temps de travail effectif mais doit faire l'objet d'une compensation.

En effet :

- l'alinéa 1 de l'article L. 3121-4 du Code du travail prévoit que « 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 »
- l'alinéa 2 prévoit que ce temps de trajet « s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (...) ».

Cette contrepartie est déterminée par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord de branche (L.3121-7 du Code du travail).

A défaut d'accords, la contrepartie est déterminée par l'employeur après consultation du comité social et économique (L.3121-8 du Code du travail).

La contrepartie peut être octroyée sous forme de repos ou sous forme financière :

- la contrepartie financière correspondra à un complément de rémunération soumis à cotisations
- dans le cadre d'une contrepartie sous forme de repos, il faudra prévoir le taux de compensation en repos et les modalités pratiques de la prise de ce dernier.

La charge de la preuve du temps de trajet inhabituel incombe au salarié qui réclame une contrepartie (Cass. Soc. 15 mai 2013 n°11-28.749). Se pose la question du seuil de déclenchement de la compensation. Les temps de déplacement doivent donner lieu à compensation en repos ou argent dès lors qu'ils excèdent le « temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ». Cependant, la notion n'est pas clairement définie.

L'employeur peut-il prendre en compte la situation personnelle de chaque salarié ?

Si l'employeur prend en considération la situation personnelle de chaque salarié, un même temps de déplacement professionnel pourra en fonction de chaque salarié dépasser, ou non, le temps habituel de trajet respectif des salariés.

Cette situation peut-elle être génératrice d'une différence de traitement non justifiée ?

Le Conseil constitutionnel a admis que « la circonstance qu'un déplacement de même durée puisse entraîner une contrepartie différente suivant que les salariés ont établi leur

domicile en un lieu plus ou moins éloigné de leur lieu habituel de travail n'est pas constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors qu'elle résulte d'une différence de situation inhérente à la liberté de choix du domicile » (CC, décision du 13 janvier 2005 sur la loi de programmation pour la cohésion sociale).

En outre, le Ministère a estimé que cette contrepartie était acquise « au moment même où le temps de déplacement professionnel du salarié a dépassé la durée de son temps de déplacement quotidien de son domicile vers son lieu de travail habituel ». Par conséquent, « un même temps professionnel conduira nécessairement à des durées différentes de dépassement de la durée normale de trajet, qui conditionneront, ou non, l'intervention de la contrepartie » (Rép. Mignon à QE n°56558 JO AN Q 22 août 2006, p.8868).

Par ailleurs, **en cas de déplacement à l'étranger**, l'article 70 de la Convention Collective Nationale prévoit que les délais de route pour se rendre sur le lieu de la mission « seront rémunérés comme temps de travail, suivant les modalités à préciser dans l'ordre de mission ». Bien que rémunéré comme temps de travail effectif, ce temps de trajet ne s'imputera pas sur le temps de travail du salarié.

TEMPS DE TRAJET QUI COÏNCIDE AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL

La part du temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner une baisse de la rémunération.

L'article L. 3121-4 du Code du travail prévoit qu'en cas de trajet plus long que le trajet habituel, « la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Ce temps est rémunéré comme temps de travail mais n'est pas considéré comme tel. Il n'est pas pris en compte pour l'appréciation des heures supplémentaires.

Exemple :

un salarié travaille à Caen de 9h à 18h et son temps de trajet habituel est de 30 minutes. L'employeur lui demande de se rendre, un matin, directement chez un client à Paris (3h de trajet). Le rendez-vous est fixé à 10 heures et le salarié part à 7 heures :

- de 7h à 9h le temps passé n'est pas du temps de travail effectif : il n'est pas rémunéré mais il donne lieu à compensation pour la part du temps de trajet inhabituel (1h30 en l'espèce) ;
- de 9h à 10h il ne s'agit pas de temps de travail effectif mais ce temps coïncidant avec l'horaire de travail, il doit être rémunéré normalement. Cependant, cette heure n'est pas prise en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL

La Cour de cassation estime que le temps de trajet entre deux lieux de travail est un temps de travail effectif car le salarié est à disposition de l'employeur et ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.

TEMPS DE TRAJET DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL PENDANT L'ASTREINTE

L'article L. 3121-9 du Code du travail prévoit que les périodes d'astreinte pendant lesquelles les salariés doivent être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, sans être sur leur lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés comme tel. En revanche, en cas d'intervention, la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

En outre, la Cour de cassation estime que « le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif ». Cette règle s'applique que le trajet effectué par le salarié pour ces interventions corresponde à son trajet habituel entre son domicile et son lieu de travail (Cass. Soc. 31 oct. 2007 n°06-43.834) ou qu'il s'agisse d'un trajet inhabituel pour le salarié (Cass. Soc. 10 mars 2004 n°01-46.367).

Le temps de trajet pendant l'astreinte ne doit donc pas s'analyser comme un temps de trajet professionnel : il fait partie intégrante de l'intervention et il constitue, à ce titre, un temps de travail effectif.

TEMPS DE TRAJET EFFECTUE DANS LE CADRE D'UN MANDAT REPRESENTATIF

Les règles qui régissent les déplacements réalisés dans le cadre de fonctions représentatives diffèrent de celles applicables aux déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

La Cour de cassation considère que le temps de trajet nécessité par l'exercice d'un mandat pris en dehors de l'horaire normal de travail doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. Soc. 12 juin 2013 n°12-12.806, n° 12-15.064).

INCIDENCES SUR LE CALCUL DE LA DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

Le temps de trajet qui ne constitue pas du temps de travail effectif n'est pas pris en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif permettant de vérifier que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont respectées.

L'employeur doit veiller à ce que la période quotidienne de 11 heures de repos entre chaque période d'activité soit respectée. Dans la pratique, il convient de s'assurer que le temps de déplacement n'empiète pas sur ce temps de repos.