

"Le temps de trajet du salarié itinérant n'est pas (encore) du temps de travail effectif"

14/10/2015



Aymeric d'Alançon, avocat of counsel au sein du cabinet Chassany, Watrelot et Associés, réagit aux inquiétudes après la décision de la CJUE sur le temps de trajet des salariés itinérants. Il considère que l'effet de cette décision en droit français est aujourd'hui assez limité et que les salariés itinérants ne pourront pas l'invoquer dans un litige avec leur employeur.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) s'est prononcée le 10 septembre 2015 ([voir notre article](#)) sur la question du temps de trajet des salariés itinérants (CJUE 10 septembre 2015 C-266/14 Tyco).

La publication de cet arrêt a donné lieu à plusieurs commentaires assez anxiogènes pour les DRH : bombe, tremblements, stupeurs...

Il paraît utile de faire le point sur la solution adoptée mais surtout sur l'effet de la décision en droit français car celui-ci paraît en réalité assez limité et les DRH peuvent, au moins pour l'heure, être rassurés.

Le temps de trajet des salariés itinérants constitue du temps de travail au sens de la directive

La CJUE était saisie par la Cour nationale espagnole d'une question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 2 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui définit la notion de temps de travail. Elle souhaitait connaître la position de la Cour pour les salariés qui ne disposent pas d'un lieu de travail fixe. Le temps consacré au déplacement en début et fin de journée devait-il être considéré comme du temps de travail au sens de l'article 2 de la directive précitée ?

C'est à cette question que la CJUE a répondu positivement.

Pour la CJUE, les trois critères du temps de travail au sens de la directive sont réunis :

- les techniciens de l'entreprise sont **dans l'exercice de leur activité** ou de leur fonction pendant ces déplacements, la Cour estimant que les déplacements sont un instrument nécessaire à l'exercice de leurs missions et relevant que la société, avant de supprimer les bureaux régionaux, décomptait bien comme du temps de travail, le temps de déplacement, en début et fin de journée entre le bureau régional et les sites des clients ;
- les techniciens sont bien, selon la Cour, **à la disposition de l'employeur** car ils peuvent recevoir des instructions de celui-ci via leur téléphone et ne peuvent se consacrer librement à leurs propres intérêts ;

- enfin, ils sont bien **au travail** et ce, même si le trajet débute ou se termine à leur domicile car, en l'absence de tout lieu de travail habituel ou fixe, ils n'ont pas la possibilité de déterminer librement la distance qui sépare leur domicile de leur lieu de travail.

Le temps consacré par des salariés n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel aux déplacements entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client constitue donc selon la CJUE du temps de travail au sens de la directive.

Contradiction frontale du droit français avec la directive

Il est vrai que la décision de la CJUE a de quoi perturber le praticien français qui a en tête les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail qui dispose que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif ».

Le droit français paraît donc en contradiction frontale avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 telle qu'interprétée par la CJUE dans son arrêt du 15 septembre 2015. En tous cas, à l'égard des salariés itinérants puisque la CJUE a bien précisé dans son arrêt que la solution était limitée au cas des salariés dépourvus de lieu de travail fixe ou habituel.

Tous les salariés itinérants employés en France pourraient-ils depuis le 15 septembre réclamer le paiement de ces heures de déplacement, les éventuelles majorations pour heures supplémentaires, voire des dommages et intérêts pour repos compensateur non pris et violation du repos quotidien ?

La réponse doit en réalité être négative en raison de l'effet limité d'une directive européenne face à une disposition légale française qui lui est contraire.

En effet, le juge français est certes tenu d'interpréter les dispositions du droit national de façon conforme, c'est-à-dire dans le sens de la directive, éventuellement éclairée par la jurisprudence de la CJUE.

Mais dans un litige entre particuliers, cette interprétation conforme ne peut toutefois le conduire à écarter une disposition de droit français qui serait contraire à une directive, c'est l'absence d'effet direct horizontal des directives.

Or, l'article L. 3121-4 du code du travail, exclut expressément qu'un temps de déplacement professionnel puisse être qualifié de temps de travail effectif. Cette disqualification paraît contraire, et de manière frontale, à la position de la CJUE à propos des salariés itinérants.

Les salariés itinérants français ne pourront donc invoquer l'arrêt de la CJUE du 15 septembre 2015 pour réclamer le paiement de leur temps de déplacement comme du temps de travail effectif. S'ils le font, les juges prud'homaux devraient se tenir à l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail, en raison de l'absence d'effet direct horizontal des directives européennes. La Cour de cassation a rappelé ce principe à plusieurs reprises à propos d'une autre disposition du droit du travail français contraire au droit européen, à savoir l'article L.3141-5 du code du travail qui n'assimile pas les périodes de maladie non professionnelle à un temps de présence pour l'acquisition des congés payés (arrêts du 13 mars 2013 n° 11-22.285 et du 10 décembre 2014 n° 13-17.743).

Ces salariés pourront en revanche, à titre de maigre consolation, invoquer l'effet direct vertical (entre un particulier et l'Etat) de la directive et engager la responsabilité de l'Etat français qui a pris (ou plutôt maintient) une disposition contraire à la directive.

Le législateur français devra procéder à une modification du régime du temps de déplacement des salariés itinérants

L'arrêt de la CJUE du 10 septembre 2015 doit donc surtout interpeller le législateur français qui devra procéder à une modification du régime du temps de déplacement des itinérants. A cet égard, comme le relève la CJUE, la directive régleme le temps de travail par opposition au temps de repos, mais les Etats restent libres de déterminer la rémunération de ce temps de travail...

Si les entreprises n'ont donc pas à trembler, pour l'instant, de l'effet du droit européen sur le temps de déplacement des itinérants, elles ont évidemment intérêt à s'assurer que ceux-ci bénéficient bien des contreparties aujourd'hui applicables ...en vertu de la loi française.

Aymeric d'Alançon

Ecrit par

Aymeric d'Alançon

Autres articles de l'édition

- La persistance d'un sentiment amoureux ne laisse pas présumer un harcèlement sexuel
- La formation mise sur le blended learning
- 360Learning met la formation digitale à la portée de tous
- L'employeur qui forme une salariée une seule journée en 16 ans commet une faute