

DROIT DU TRAVAIL

Temps de déplacement et trajet professionnel

Marie-Claude Chautard
Cabinet Ratheaux

L'article L 212 4 du code du travail définit la durée du travail à partir de la notion de temps de travail effectif en ces termes :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

En fonction de cette définition, se posait régulièrement le problème du décompte et de l'indemnisation des heures consacrées à un trajet, dans les professions ou les activités qui imposent des déplacements réguliers.

Le salarié qui effectue un trajet en TGV ou en avion est-il « à la disposition de l'employeur » ?

Comment décompter le temps consacré au trajet entre le domicile et un premier client ?

Le principe selon lequel le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif a été affirmé par la Cour de Cassation de façon constante. Toutefois, celle-ci devait en 2003 et en 2004 compliquer le débat en estimant que, s'agissant d'une « assistante de révision » travaillant dans un cabinet d'expert comptable qui devait se rendre chez des clients situés au sein de villes éloignées de son domicile : Paris, Lyon, Marseille alors qu'elle habitait dans l'est de la France :

« Les déplacements professionnels, effectués hors période de travail à la demande de l'employeur et dépassant en durée le temps normal du déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel, doivent être assimilés à un temps de travail effectif ». Le principe a été réaffirmé à propos d'un formateur itinérant ou

encore d'un salarié employé en qualité de responsable technique par une société de promotion immobilière et travaillant dans le cadre de ses fonctions sur des chantiers extérieurs.

Face aux conséquences pour les entreprises d'un tel principe, le législateur est intervenu et le nouveau dispositif (la loi n°2005 32 du 18 janvier 2005) codifié sous un nouvel alinéa inséré après l'alinéa 3 de l'article L 212-4 relatif à la définition de la durée du travail effectif, précise la définition du temps de trajet :

« 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.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire. » La formule « déplacement professionnel pour se rendre sur le

lieu d'exécution du contrat de travail » est générale et concerne sans distinction toutes les catégories de salariés : sédentaire, sédentaire qui ponctuellement effectue un déplacement, les salariés dont

la mission impose des trajets réguliers (clientèle, chantier.....). Les différentes situations sont résumées dans les tableaux suivants :

Salariés en principe sédentaires	
Trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.	Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.
Trajet entre le domicile et un lieu différent du lieu habituel.	Le temps de trajet n'est pas un temps de travail effectif. Le temps excédentaire par rapport au trajet habituel doit faire l'objet d'une contrepartie sous forme financière ou de repos.
Trajet entre deux lieux de travail.	Le temps de trajet est un temps de travail effectif.
Salariés itinérants (commerciaux, formateurs, consultants...)	
Trajet entre domicile et premier rendez-vous	Ce n'est pas un temps de travail effectif Si le temps de trajet dépasse le temps normal (domicile / lieu habituel de travail), il doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou en repos.
Trajet entre deux missions.	C'est un temps de travail effectif.
Salariés travaillant sur des chantiers	
Trajet entre le domicile et les locaux de l'entreprise ou sur le chantier (agence, entrepôt...)	Le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif.
Trajet entre le domicile et le chantier : Si le salarié exécute un travail (transport de matériel par exemple)	Le temps de trajet est un temps de travail effectif
Trajet entre deux chantiers	Le temps de trajet est un temps de travail effectif

Dans le cadre du nouveau dispositif légal, le temps de déplacement professionnel ne constitue donc pas un temps de travail effectif. Il en va ainsi même s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage plus favorables, ce temps de déplacement n'a pas à être rémunéré et n'est pas comptabilisé pour calculer les heures supplémentaires, sauf dans l'hypothèse où il coïncide avec l'horaire de travail.

Temps de déplacement et trajet professionnel

➤ L'application de cette règle est relativement aisée lorsqu'il s'agit de définir un temps normal de trajet pour un salarié qui certes, effectue des déplacements mais qui par ailleurs, se rend dans des locaux fixes : siège social, agence, site d'exploitation

Il est ainsi possible de connaître le temps habituel entre son domicile et son lieu de travail et donc, par extension le temps supplémentaire consacré à un déplacement professionnelle qui dépasse le temps normal " domicile/ lieu de travail ".

Le problème est plus délicat à résoudre lorsqu'il s'agira d'un salarié qui ne se rend jamais au siège social, qui part toujours directement en clientèle...

En pareille hypothèse, il n'est pas possible de définir le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, l'entreprise ne pouvant jouer le rôle de lieu de référence.

Afin de lever cette difficulté, la Cour de cassation avait eu recours à la notion de temps normal de trajet d'un salarié se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.

Cette jurisprudence sera-t-elle maintenue ?

Comment déterminer le " temps normal " de trajet d'un salarié se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel lorsqu'il habite à Paris, en région parisienne, en province ?

Une circulaire ministérielle permettant d'appréhender cette

notion sera la bien venue.

Dans l'attente de ces explications complémentaires et pour permettre aux entreprises d'appréhender cette nouvelle disposition législative, il conviendrait à notre sens dans un premier temps, d'identifier dans l'entreprise, les pratiques, les usages qui s'appliquent en la matière.

L'étude de la convention collective, de l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail, des contrats de travail, permettra d'établir la liste des solutions (comptabilisation du temps et traitement salarial) qui sont mises en œuvre ou de constater l'absence de solution et ce, en tenant compte du statut du salarié (cadre, non cadre, forfait heures, forfaits jours.....

Dans un second temps, il s'agira d'examiner la pertinence des pratiques d'entreprise et l'opportunité de modifier celles-ci au regard de cette nouvelle législation.

S'il s'avère nécessaire de les réviser, en fonction des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel et/ou délégué(s) syndical (aux)), le chef d'entreprise adoptera soit dans le cadre d'une négociation soit après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, un dispositif de compensation en repos et/ou financier en fonction de chaque hypothèse de déplacement des salariés. 