

Régime antérieur à la loi du 18 janvier 2005

Avant l'intervention de la loi du 18/01/2005 (dite Loi Borloo), la loi ne précisait pas le régime applicable aux différents temps de trajet que le salarié peut être amené à accomplir dans le cadre de ses fonctions. C'est donc la jurisprudence qui a peu à peu apporté des éléments de réponse :

- Le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas, en principe, du temps de travail effectif (cass. soc., 2 juin 2004), sauf si ce temps de déplacement se situe dans une période d'astreinte (cass. soc., 10 mars 2004).
- Le temps de trajet inhabituel, c'est-à-dire celui qui dépasse en « durée le temps normal du déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel » constitue un temps de travail effectif (cass. soc., 5 novembre 2003).
- Le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre deux établissements de l'entreprise ou entre le siège et un chantier par exemple) est du temps de travail effectif (cass. soc., 16 juin 2004 ; cass. soc., 12 janvier 2005).
- Les déplacements effectués pendant l'horaire de travail sont du temps de travail effectif (cass. soc., 13 juillet 2004).

Régime applicable depuis la loi du 18 janvier 2005 (article 69)

Le nouveau dispositif prévu par le législateur est codifié à l'article L. 212-4 du code du travail relatif à la définition de la durée du travail effectif et au régime applicable à certain temps particuliers. L'alinéa 4 de cet article est ainsi rédigé :

« 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 ».

1. Quelles sont les modifications apportées par le texte de loi ?

Comme l'a précisé le conseil constitutionnel, seule est visée par la loi l'hypothèse où le salarié quitte son domicile pour un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel.

Ne sont donc pas remis en cause les principes jurisprudentiels selon lesquels :

- le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif
- le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Même si la loi ne le précise pas, il semble logique d'appliquer également les nouvelles règles au trajet « retour » (lieu de travail-domicile).

2. Quel est le régime applicable à ce temps de déplacement professionnel (domicile / lieu inhabituel de travail) ?

- Le nouveau texte législatif remet directement en cause la jurispru-

dence de la cour de cassation selon laquelle le temps de déplacement est traité en temps de travail effectif s'il excède le temps normal de trajet d'un salarié se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.

A l'inverse, désormais, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel n'est pas un temps de travail effectif (même s'il dépasse le temps normal de trajet du salarié se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail et même s'il empiète sur l'horaire de travail du salarié).

Cela signifie que ce temps de déplacement n'entre pas dans le décompte de la durée du travail, en particulier pour l'application de la législation sur les heures supplémentaires (majorations, contingent annuel et repos compensateur). Il en est de même pour l'appréciation des durées maximales de travail journalière ou hebdomadaire.

- Ce temps de déplacement, lorsqu'il excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Ce temps dit de déplacement professionnel n'est pas du temps de travail effectif et n'est donc pas payé comme tel. Cependant, en cas de dépassement du temps normal de trajet, le législateur estime qu'il y a tout de même pour le salarié une sujétion particulière nécessitant de la part de l'employeur une contrepartie spécifique.

La contrepartie est déterminée par accord collectif ou, à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CE ou des DP s'ils existent.

Ce n'est donc qu'à défaut d'accord collectif que l'employeur peut fixer unilatéralement cette contrepartie.

Le versement d'une prime, quelle que soit sa dénomination, son montant ou son mode de calcul pourra valablement constituer la contrepartie financière visée par le législateur. Le temps de déplacement pourra ne donner lieu à aucune contrepartie financière, si une contrepartie en repos est prévue.

- Lorsque ce temps de déplacement professionnel excédant le trajet normal du salarié, coïncide avec l'horaire de travail du salarié, cela ne doit pas occasionner de perte de salaire : la part de ce temps de déplacement coïncidant avec l'horaire de travail n'est toujours pas considéré comme du temps de travail effectif (donc non comptabilisé pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur) mais ne doit pas occasionner de perte de salaire.

La question se pose toutefois de savoir si cette absence de perte de salaire correspond à une obligation de maintien de salaire dans toutes ses composantes (fixe, commissions, primes, avantages divers...) ou non.

En conclusion, le temps de déplacement, quelle que soit sa durée, qu'il se situe en totalité en dehors de l'horaire de travail, ou en partie dans cet horaire, n'est plus considéré comme travail effectif. Seules les heures consacrées strictement à l'exécution de la prestation de travail seront comptabilisées. Ainsi, en excluant ces temps de déplacement du temps de travail effectif, et notamment en neutralisant le temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail, un salarié pourra être amené, en cas de déplacement inhabituel, à effectuer des journées beaucoup plus longues qu'à l'accoutumé, sans que cela ne porte atteinte aux règles légales sur la durée maximale journalière.

Si le principe de l'exclusion du temps de travail effectif du temps de déplacement professionnel a l'apparence de la simplicité, sa mise en œuvre ne va pas sans poser de nombreux problèmes d'interprétation. En effet, la difficulté vient de ce que bon nombre de concepts employés par le législateur ne sont pas clairement définis et bon nombre de situations non appréhendées par ce dernier.

Les difficultés d'application du nouveau dispositif

1. Comment faut-il apprécier le temps normal de trajet ?

La référence est-elle le temps de trajet effectué habituellement par le salarié intéressé, entre son domicile et son lieu habituel de travail ou celui d'« un » travailleur de référence ? Faut-il prendre en considération le moyen de locomotion utilisé personnellement par chaque salarié ou retenir une appréciation objective du temps de déplacement selon un moyen de transport en commun par exemple ? Le changement de moyen de locomotion devra-t-il influencer sur le déclenchement de la contrepartie ?

2. Comment régler la situation des salariés ayant plusieurs lieux de travail habituels ? Comment définir alors le temps normal de trajet ?

3. Qui des salariés ne disposant pas de lieu habituel de travail ?

L'exclusion du travail effectif doit-elle également concerner la situation des salariés qui n'ont pas de lieu fixe d'activité ? Le premier déplacement pour se rendre, par exemple, chez un client, ne serait plus, quelle que soit sa durée, considéré comme travail effectif. De plus, il paraît difficile de déterminer le lieu habituel de travail et donc le temps normal de trajet domicile-lieu habituel de travail. Comment savoir alors si le salarié a droit ou non à la contrepartie prévue normalement en cas de dépassement ?

4. Quid des salariés non soumis à un horaire de travail prédéterminé (salariés relevant d'un horaire variable, itinérant non cadres ou cadres relevant d'un forfait annuel en heures) ?

Pour ces salariés, quelle sera la part du temps de déplacement ouvrant droit à simples contreparties et celle devant donner lieu au versement du salaire ?

Quid des salariés au forfait jour ?

Si on fait application du nouveau dispositif aux salariés au forfait en jours, on peut considérer qu'il n'y a pas lieu de déduire du forfait les journées entièrement consacrées au déplacement. En conséquence, le temps de déplacement en dehors des jours travaillés risque d'avoir pour effet de réduire les jours de repos du salarié concerné. En revanche, si le temps de déplacement est accompli en partie pendant une journée travaillée, ce temps sera alors sans influence sur le forfait puisque, par définition, cette notion exclut toute comptabilisation horaire du temps de travail.

5. Quelles sont les conséquences sur le droit aux repos quotidien et hebdomadaire ?

Si les temps de déplacement professionnel domicile-lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif, peut-on pour autant le considérer comme du temps de repos ? Ce serait une solution difficile à admettre, tout salarié doit pouvoir bénéficier de l'intégralité du repos quotidien pour pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Contrairement au dispositif relatif à l'astreinte, le législateur ne prévoit aucun mécanisme d'articulation du temps de déplacement professionnel avec la réglementation du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

6. Faut-il considérer que le temps de trajet dans une période d'astreinte, jusque là considéré comme temps de travail effectif (cass. soc. 10 mars 2004), en est désormais exclu ?

Et s'il ne s'agit plus d'un temps de travail effectif, doit-il cependant donner lieu à rémunération ou à une contrepartie particulière ?

Autant de questions en suspend auxquelles il conviendra de trouver une solution lors des négociations portant sur ce thème. Toutes ces incertitudes ou manques de précision risquent d'imposer aux partenaires sociaux et l'employeur de faire preuve de beaucoup d'imagination, à défaut de quoi, un contentieux important risque de se développer.



**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
Email : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution mars 2011

Les Fiches Techniques

Nouvelles règles relatives au temps de déplacement professionnel

77

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires**



* Des dispositions plus favorables peuvent être prévues conventionnellement ou contractuellement

Rémunération

Travail effectif

Domicile / lieu de travail habituel

Domicile / lieu de travail inhabituel

Temps de trajet entre deux lieux de travail

NON

NON

Temps équivalent au trajet « normal » domicile / lieu habituel de travail

Temps excédant le temps « normal » domicile / lieu habituel de travail

Temps de déplacement coïncidant avec l'horaire de travail du salarié

Contreparties fixées par accord collectif

OUI

OUI

OUI