



## **Notice au rapport relative à l'arrêt du 23 novembre 2022 Pourvoi n° 20-21.924 – Chambre sociale**

Un salarié itinérant avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaire à titre d'heures supplémentaires correspondant au temps de trajet entre son domicile et les premier et dernier clients de la journée. La cour d'appel a retenu que ces temps de trajet constituaient du temps de travail effectif en s'appuyant sur les motifs de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 (Tyco, C-266/14), qui a dit pour droit que dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du «temps de travail», au sens de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur.

Le pourvoi en cassation formé contre cet arrêt a permis à la Cour de cassation de réexaminer sa jurisprudence au regard des évolutions récentes de la jurisprudence européenne.

En effet, dans un arrêt du 30 mai 2018 (n° 16-20.634, Bull. V, n° 97), la chambre sociale avait jugé qu'aux termes de l'article L. 3121-4 du code du travail, 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, de sorte que ce texte excluait toute possibilité de réclamer la rémunération des temps de trajet à ce titre. Cette solution reposait sur la distinction entre le temps de travail effectif et la rémunération, cette dernière, sauf exception en matière de congé payé, n'entrant pas dans le champ d'application de la directive 2003/88/CE (CJCE, 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas, C-14/04).

Pour autant, la situation des temps de trajet est différente de celle des temps d'équivalence en cause dans l'arrêt Dellas précité de la Cour de justice. Si ces derniers appellent une rémunération réduite, dans les conditions prévues par les articles L. 3121-13 et suivants du code du travail, l'intégralité de la durée de travail accomplie par le salarié concerné constitue du temps de travail effectif au regard du droit au repos sans qu'aucune pondération puisse y être apportée pour le calcul des seuils et plafonds

de durée du travail résultant du droit de l'Union européenne (Soc. 26 mars 2008, n° 06-45.469, Bull. V, n° 72 ; Soc., 29 juin 2011, n° 10-14.743, Bull. V, n° 184). En revanche, s'agissant du temps de trajet, l'exclusion de la qualification de temps de travail effectif par l'article L. 3121-4 du code du travail a nécessairement des conséquences, non seulement en matière de rémunération, mais aussi en matière de droit au repos.

Or, la qualification de temps de travail constitue une notion autonome du droit de l'Union, de sorte que les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de « temps de travail » et de « période de repos », en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit le droit, reconnu directement aux travailleurs par cette directive, à ce que les périodes de travail et, corrélativement, celles de repos soient dûment prises en compte (CJUE, 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, point 31 ; CJUE 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main, C-580/19, point 32).

Par ailleurs, si la rémunération reste extérieure au champ d'application de la directive, la Cour de Justice souligne la nécessité de mettre en place un système permettant de mesurer la durée de travail effectuée par chaque travailleur et de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail, leur répartition dans le temps ainsi que le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal en tant qu'heures supplémentaires, pour assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire (CJUE, 14 mai 2019, CCOO, C-55/18). La Cour de cassation, par deux arrêts de plénière de chambre, en a tiré les conséquences en ce qui concerne la preuve des heures supplémentaires (Soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919, B+R; Soc. 27 janvier 2021, n° 17-31.046, B + R).

S'agissant des périodes d'astreinte, la Cour de cassation avait déjà retenu que le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif (Soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.834, 06-43.635, Bull. V, n° 183). Il en va de même pour le temps de trajet accompli par le salarié qui, pour exercer l'astreinte, est tenu de rejoindre son domicile par le chemin le plus court avec le véhicule fourni par l'entreprise (Soc. 14 décembre 2016, n° 15-19.723).

Plus récemment, tirant les enseignements de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija, C-344/19 ; CJUE 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main, C-580/19), la Cour de cassation a jugé que la qualification de temps de travail effectif ne pouvait être écartée si le salarié a été soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles (Soc., 26 octobre 2022, n° 21-14.178, B+R).

Dès lors, eu égard à son obligation d'assurer une interprétation conforme à la directive 2003/88/CE de l'ensemble du droit interne applicable, soit en l'espèce les articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail, la Cour de cassation a choisi de modifier sa jurisprudence en ce sens que, pour les salariés itinérants, la qualification de temps de trajet entre le domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur n'est désormais ouverte que lorsque cette période ne répond pas à la définition du temps de travail effectif. En cas de litige sur ce point, le juge doit vérifier préalablement si, pendant ce temps de trajet, le salarié itinérant doit se tenir à la

disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Si tel est le cas, ce temps de trajet sera pris en compte pour apprécier le respect des seuils et plafonds de durée du travail prévus par le droit de l'Union européenne et le droit interne et le salarié pourra prétendre à la rémunération correspondante selon les dispositions pertinentes du droit interne. En revanche, si ce temps de trajet ne constitue pas un temps de travail effectif, compte tenu de la situation du salarié itinérant durant ses déplacements, celui-ci ne pourra prétendre qu'à la contrepartie prévue par l'article L. 3121-4 du code du travail, s'il en remplit les conditions.