



## **RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DE M. FLORÈS, CONSEILLER**

**Arrêt n° 673 du 7 juin 2023 – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 21-12.841**

**Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans du 29 octobre 2020**

**M. [B] [N]**

**C/**

**la société Arkadia Ingenierie**

---

**Il est renvoyé au rapport initial quant à la proposition de rejet non spécialement motivé en application de l'article 1014 du code de procédure civile que le rapporteur substitué reprend à son compte.**

Le présent rapport complémentaire portera donc sur la question posée par le second moyen relatifs à la qualification de temps de travail effectif.

### **4. Discussion**

La notion de temps de travail effectif est définie par l'article L. 3121-1 du code du travail : *“la durée du travail effectif est 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”*.

L'article L. 3121-4, alinéa 1er, du code du travail précise : *“Le temps de déplacement professionnel pur se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif”*.

Dans un arrêt rendu dans une espèce concernant des salariés itinérants (CJUE 10 septembre 2015 (C-266/14), la Cour de Justice de l'Union européenne a insisté sur la nécessité de prendre en compte la situation concrète des travailleurs afin de déterminer si les temps litigieux constituent ou non du temps de travail effectif :

*En vue de répondre à la question préjudicielle posée, il convient dès lors d'examiner si, dans une situation telle que celle en cause au principal, les éléments constitutifs de la notion de «temps de travail», rappelés au point 25 du présent arrêt, sont ou non réunis au cours du temps de déplacement domicile-clients et, partant, si ce temps doit être considéré comme du temps de travail ou comme du temps de repos.*

30 *S'agissant du premier élément constitutif de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, il convient de relever qu'il n'est pas contesté que, avant la décision de Tyco de supprimer les bureaux régionaux, cet employeur considérait comme étant du temps de travail le temps de déplacement de ses travailleurs entre les bureaux régionaux et les sites de leurs premier et dernier clients de la journée, mais non leur temps de déplacement entre leur domicile et les bureaux régionaux en début et en fin de journée. Il est, par ailleurs, constant que, avant cette décision, les travailleurs en cause au principal se rendaient quotidiennement à ces bureaux pour prendre les véhicules mis à leur disposition par Tyco et commencer leur journée de travail. Ces travailleurs achevaient également leur journée de travail dans ces bureaux.*

31 *Tyco conteste que le temps de déplacement domicile-clients des travailleurs en cause au principal puisse être considéré comme du temps de travail, au sens de ladite disposition, au motif que, même si ces travailleurs doivent effectuer un trajet pour se rendre chez les clients qu'elle a désignés, l'activité et les fonctions desdits travailleurs ont pour objet la réalisation de prestations techniques d'installation et de maintenance des systèmes de sécurité chez ces clients. Ainsi, pendant le temps de déplacement domicile-clients, les mêmes travailleurs ne seraient pas dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions.*

32 *Cet argument ne saurait prospérer. Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 38 de ses conclusions, les déplacements des travailleurs, qui occupent un emploi tel que celui en cause au principal, pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Ne pas tenir compte de ces déplacements aboutirait à ce qu'un employeur tel que Tyco soit en mesure de revendiquer que seul le temps passé dans l'exercice de l'activité d'installation et de maintenance des systèmes de sécurité relève de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qui aurait pour effet de dénaturer cette notion et de nuire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.*

33 *Le fait que les déplacements des travailleurs concernés, en début et en fin de journée, vers ou depuis des clients, étaient considérés par Tyco comme du temps de travail avant la suppression des bureaux régionaux illustre d'ailleurs que la tâche consistant à conduire un véhicule d'un bureau régional au premier client et du dernier client à ce bureau régional faisait auparavant partie des fonctions et de l'activité de ces travailleurs. Or, la nature de ces déplacements n'a pas changé depuis la suppression des bureaux régionaux. Seul le point de départ desdits déplacements a été modifié.*

34 *Dans ces conditions, des travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant le temps de déplacement domicile-clients.*

35 *S'agissant du deuxième élément constitutif de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être à la disposition de l'employeur pendant ce temps, il convient de relever que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et*

de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin (voir, en ce sens, arrêt *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 48, ainsi que ordonnances *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, point 28, et *Grigore*, C-258/10, EU:C:2011:122, point 63).

36 **Ainsi, pour qu'un travailleur puisse être considéré comme étant à la disposition de son employeur, ce travailleur doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci.**

37 En revanche, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, point 50).

38 **En l'occurrence, il ressort des précisions données à l'audience par Tyco que celle-ci fixe la liste et l'ordre des clients, à suivre par les travailleurs en cause au principal, ainsi que l'horaire des rendez-vous chez ses clients. Elle a également indiqué que, en dépit du fait qu'un téléphone portable ait été fourni à chacun des travailleurs en cause au principal, sur lequel ils reçoivent leur itinéraire la veille de la journée de travail, ces travailleurs ne sont pas obligés de garder ce téléphone ouvert pendant le temps de déplacement domicile-clients. Ainsi, l'itinéraire pour se rendre à ces rendez-vous ne serait pas fixé par Tyco, les travailleurs en cause restant libres de s'y rendre selon l'itinéraire qu'ils souhaitent, de sorte qu'ils pourraient organiser leur temps de déplacement comme ils l'entendent.**

39 À cet égard, il convient de constater que, pendant le temps de déplacement domicile-clients, des travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal disposent d'une certaine liberté dont ils ne disposent pas durant le temps d'intervention chez un client, pour autant qu'ils arrivent chez le client désigné à l'heure convenue par leur employeur. Toutefois, il ressort du dossier dont dispose la Cour que cette liberté existait déjà avant la suppression des bureaux régionaux lorsque le temps de déplacement était décompté comme du temps de travail à compter de l'heure d'arrivée aux bureaux régionaux, la seule chose ayant changé étant le point de départ du trajet pour se rendre chez ce client. Or, un tel changement n'affecte pas la nature juridique de l'obligation qui incombe à ces travailleurs d'obéir aux instructions de leur employeur. **Pendant ces déplacements les travailleurs sont soumis auxdites instructions de leur employeur qui peut changer l'ordre des clients ou annuler ou ajouter un rendez-vous. En tout état de cause, il convient de relever que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, lesdits travailleurs n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts, de telle sorte que, partant, ils sont à la disposition de leurs employeurs.**

40 Tyco et les gouvernements espagnols et du Royaume-Uni ont exprimé la crainte de voir de tels travailleurs se livrer en début et en fin de journée à leurs occupations personnelles. Toutefois, une telle crainte ne saurait affecter la qualification juridique du temps de trajet. Dans une situation telle que celle au principal, il appartient à l'employeur de mettre en place les instruments de contrôle nécessaires pour éviter les abus éventuels.

41 En effet, d'une part, il existait déjà, avant la suppression des bureaux régionaux, la possibilité de se livrer à de telles occupations, en début et en fin de journée de travail, au cours des trajets entre les sites des clients et les bureaux régionaux. D'autre part, ainsi qu'il ressort du considérant 4 de la directive 2003/98, les objectifs de cette directive ne sauraient être subordonnés à des considérations de caractère purement économiques. Par ailleurs, Tyco a indiqué lors de l'audience devant la Cour que l'utilisation des cartes de crédit qu'elle délivre à ses salariés est limitée au paiement du carburant, destiné à un usage professionnel, des

véhicules mis à la disposition de ses travailleurs. Tyco disposerait ainsi d'un moyen, parmi d'autres, de contrôle de leurs déplacements.

42 En outre, s'il est vrai que de tels contrôles pourraient créer une charge supplémentaire pour une entreprise dans une situation telle que Tyco, il doit être rappelé que cette charge est une conséquence inhérente à sa décision de supprimer les bureaux régionaux. En revanche, il serait contraire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs visé par ladite directive que cette décision ait pour effet d'imposer l'intégralité de cette charge sur les employés de Tyco.

43 S'agissant du troisième élément constitutif de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être au travail au cours de la période considérée, il convient de relever que, ainsi qu'il ressort du point 34 du présent arrêt, si un travailleur qui n'a plus de lieu de travail fixe exerce ses fonctions au cours du déplacement qu'il effectue vers ou depuis un client, ce travailleur doit également être considéré comme étant au travail durant ce trajet. En effet, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 48 de ses conclusions, **dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail de tels travailleurs ne peut pas être réduit aux lieux d'intervention physique de ces travailleurs chez les clients de leur employeur.**

44 Cette constatation n'est pas de nature à être affectée par la circonstance que des travailleurs, dans une situation telle que celle en cause au principal, commencent et terminent de tels trajets à leur domicile dans la mesure où cette circonstance découle directement de la décision de leur employeur de supprimer des bureaux régionaux et non de la volonté de ces travailleurs. Ces derniers ayant perdu la possibilité de déterminer librement la distance séparant leur domicile du lieu habituel de début et de fin de leur journée de travail, ils ne sauraient être tenus d'assumer le choix de leur employeur de supprimer ces bureaux.

45 Un tel résultat serait également contraire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs visé par la directive 2003/88, dans lequel s'inscrit la nécessité de garantir aux travailleurs une période minimale de repos. **Il serait, en effet, contraire à cette directive que le temps de repos des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail habituel ou fixe soit réduit en raison de l'exclusion de leur temps de déplacement domicile-clients de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de ladite directive.**

46 Il résulte de ce qui précède que, lorsque des travailleurs se trouvant dans des circonstances telles que celles en cause au principal utilisent un véhicule de fonction pour se rendre depuis leur domicile chez un client désigné par leur employeur ou pour retourner à leur domicile depuis le site d'un tel client et pour se rendre du site d'un client à un autre pendant leur journée de travail, ces travailleurs doivent, lors de ces déplacements, être considérés comme étant «au travail», au sens de l'article 2, point 1, de la même directive.

47 Cette conclusion ne saurait être remise en cause par l'argument du gouvernement du Royaume-Uni selon lequel elle conduirait à une hausse des coûts inévitable pour, notamment, Tyco. À cet égard, il suffit de relever que, même si, dans les circonstances particulières de l'affaire en cause au principal, le temps de déplacement doit être considéré comme du temps de travail, Tyco reste libre de déterminer la rémunération du temps de déplacement domicile-clients.

48 Or, il suffit de rappeler qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour que, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (voir arrêt Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 38, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 32, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, points 81 et 83).

49 Partant, le mode de rémunération des travailleurs dans une situation telle que celle en cause au principal relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national.

50 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle posée que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens 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 cette disposition, 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.**

Durant l'année 2021, la CJUE a rappelé à plusieurs reprises le caractère autonome et indisponible de la notion de temps de travail effectif, alors même qu'elle précisait par ailleurs que la question de la rémunération n'entraîne pas dans le champ de la directive :

**En outre, les notions de " temps de travail " et de " période de repos " constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C 344/19, point 30 et jurisprudence citée].**

32 Partant, malgré la référence faite aux " législations et/ou pratiques nationales " à l'article 2 de la directive 2003/88, **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. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88 et méconnaîtrait sa finalité [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C 344/19, point 31 et jurisprudence citée].**

(...)

**Partant, le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde relève non pas de la directive 2003/88, mais des dispositions pertinentes du droit national. Cette directive ne s'oppose par conséquent pas à l'application d'une réglementation d'un État membre, d'une convention collective de travail ou d'une décision d'un employeur qui, aux fins de la rémunération d'un service de garde, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du " temps de travail " aux fins de l'application de ladite directive [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C 344/19, point 58 et jurisprudence citée]. (CJUE 9 mars 2021, C-580/19).**

Ou encore

**En outre, les notions de " temps de travail " et de " période de repos " constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger, C 151/02, EU:C:2003:437, point 58).**

31 Partant, **malgré la référence faite aux " législations et/ou [aux] pratiques nationales " à l'article 2 de la directive 2003/88, 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 à quelque 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. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88 et méconnaîtrait sa finalité** (voir, en ce sens, arrêts du 9 septembre 2003, Jaeger, C 151/02, EU:C:2003:437, point 59 ; du 1er décembre 2005, Dellas e.a., C 14/04, EU:C:2005:728, point 45, ainsi que l'ordonnance du 11 janvier 2007, Vorel, C 437/05, EU:C:2007:23, point 26).

(...)

En quatrième lieu, il importe de rappeler que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette directive se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (arrêt du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constana e.a., C 147/17, EU:C:2018:926, point 35).

58 Partant, le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde relève non pas de la directive 2003/88, mais des dispositions pertinentes du droit national. Cette directive ne s'oppose, par conséquent, pas à l'application d'une réglementation d'un État membre, d'une convention collective de travail ou d'une décision d'un employeur qui, aux fins de la rémunération d'un service de garde, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du " temps de travail " aux fins de l'application de ladite directive (voir, en ce sens, ordonnance du 11 janvier 2007, Vorel, C 437/05, EU:C:2007:23, point 35).

59 De même, la directive 2003/88 ne s'oppose pas à une telle réglementation, convention collective de travail ou décision de l'employeur qui, s'agissant de périodes de garde qui devraient être intégralement considérées comme ne relevant pas de la notion de " temps de travail " aux fins de l'application de cette directive, prévoit néanmoins le versement au travailleur concerné d'une somme visant à compenser les désagréments que lui occasionnent ces périodes de garde dans la gestion de son temps et de ses intérêts privés.

(...)

**Il s'ensuit que, compte tenu de leur obligation de protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux susceptibles de se présenter dans l'environnement de travail de ces derniers, les employeurs ne peuvent instaurer des périodes de garde à ce point longues ou fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la santé de ceux-ci, indépendamment du fait que ces périodes soient qualifiées de " périodes de repos ", au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88. Il appartient aux États membres de définir, dans leur droit national, les modalités d'application de cette obligation.** (CJUE 9 mars 2021, C-344/19)

Notre chambre a pris en compte les évolutions de la jurisprudence de la CJUE dans le cadre d'arrêt rendus récemment :

- en matière d'astreinte :

Vu l'article L. 3121-1 du code du travail et l'article L. 3121-5 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. Aux termes du premier de ces textes, la durée du travail effectif est 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.

8. Selon le second, constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif .

**9. La Cour de justice de l'Union européenne juge que relève de la notion de " temps de travail effectif ", au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du "temps de travail", aux fins de l'application de la directive 2003/88 (CJUE 9 mars 2021, C-344/19, D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija, points 37 et 38).**

10. Pour débouter le salarié de ses demandes à titre d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que, conformément aux dispositions de la convention collective applicable, les dépanneurs de la société étaient tenus de se tenir en permanence ou à proximité immédiate des ou dans les locaux de l'entreprise, en dehors des heures et jours d'ouverture, afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention. L'arrêt ajoute qu'il était constitué des équipes de trois ou quatre dépanneurs, munis d'un téléphone qui intervenaient à la demande du dispatcheur, lequel contrairement aux autres salariés, était spécialement affecté à la réception continue des appels d'urgence. L'arrêt en déduit que ces périodes étaient des astreintes et non pas des permanences constituant un temps de travail effectif.

11. En se déterminant ainsi, alors que le salarié invoquait le court délai d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place après l'appel de l'utilisateur, sans vérifier si le salarié avait 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, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. (Soc., 26 octobre 2022, pourvoi n° 21-14.178 B+R)

- En matière de temps de déplacement d'un salarié itinérant entre son domicile et le premier client :

6. Aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

7. Aux termes de l'article L. 3121-4 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, 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 fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

8. La Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 2, point 1, 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 doit être interprété en ce sens 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 cette disposition, 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 (CJUE, 10 septembre 2015, Tyco, C-266/14).*

*9. Certes, ainsi que l'a énoncé l'arrêt précité (points 48 et 49), il résulte de la jurisprudence de la Cour que, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs.*

*10. La Cour de justice considère en outre que la directive ne s'oppose pas à l'application d'une réglementation d'un État membre, d'une convention collective de travail ou d'une décision d'un employeur qui, aux fins de la rémunération d'un service, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du "temps de travail" aux fins de l'application de ladite directive, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C 344/19, point 58. (CJUE, 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main, C-580/19).*

*11. La Cour de cassation a jugé que le mode de rémunération des travailleurs dans une situation dans laquelle les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions pertinentes du droit national et qu'en application de l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet, qui n'est pas du temps de travail effectif, doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière (Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-20.634, Bull. 2018, V, n° 97).*

*12. Cependant, dans l'arrêt du 9 mars 2021 (Radiotelevizija Slovenija, C-344/19), la Cour de justice de l'Union européenne retient que les notions de "temps de travail" et de "période de repos" constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88/CE. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres (point 30). La Cour de justice de l'Union européenne précise que malgré la référence faite aux "législations et/ou pratiques nationales" à l'article 2 de la directive 2003/88/CE, 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. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88/CE et méconnaîtrait sa finalité (point 31).*

*13. Eu égard à l'obligation d'interprétation des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail à la lumière de la directive 2003/88/CE, il y a donc lieu de juger désormais que, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code.*

*14. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui soutenait, sans être contredit sur ce point par l'employeur, qu'il devait en conduisant, pendant ses déplacements, grâce à son téléphone portable professionnel et son kit main libre intégré dans le véhicule mis à sa disposition par la société, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs, clients, directeur commercial, assistantes et techniciens, exerçait des fonctions de "technico-commercial" itinérant, ne se rendait que de façon occasionnelle au siège de l'entreprise pour l'exercice de sa prestation de travail et disposait d'un véhicule de société pour intervenir auprès des clients de l'entreprise répartis sur sept départements du Grand Ouest*

éloignés de son domicile, ce qui le conduisait, parfois, à la fin d'une journée de déplacement professionnel, à réserver une chambre d'hôtel afin de pouvoir reprendre, le lendemain, le cours des visites programmées.

15. Elle a ainsi fait ressortir que, pendant les temps de trajet ou de déplacement entre son domicile et les premier et dernier clients, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

16. Elle a décidé à bon droit que ces temps devaient être intégrés dans son temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

17. Le moyen n'est donc pas fondé. (Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 20-21.924)

Cette évolution a été commentée par M. Morand :

*En l'espèce, il apparaissait que le salarié devait, en conduisant, utiliser son kit mains libres intégré dans le véhicule mis à disposition par l'employeur, pour être en mesure de fixer ses rendez-vous, appeler et répondre à ses divers interlocuteurs (clients, directeur commercial, assistants et techniciens). Ces déplacements le conduisaient, en fin de journée, à devoir réserver une chambre d'hôtel afin de reprendre, le lendemain, le cours de ses visites programmées.*

*Le degré de dépendance et de sujétion du salarié pendant le temps de déplacement suffisait à lui seul à caractériser le travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, mais il fallait bien que la Cour de cassation revienne sur la brèche admise dans l'arrêt de 2018. **Une qualification au cas par cas Ce qui signifie que pour ces salariés, la qualification du temps de déplacement dépendra essentiellement, au cas par cas, de l'appréciation de la définition de l'article L. 3121-1 du Code du travail et donc du degré de latitude laissé au salarié pendant ces temps.***

*Tout salarié dit itinérant amené à se déplacer ne sera pas éligible « ès qualité » à la requalification du temps de déplacement en temps de travail effectif.*

*En outre, ne manqueront pas de se poser des questions complémentaires relatives à une définition des salariés itinérants (à partir de quelle périodicité de déplacement est-on itinérant ?).*

***De même, cette jurisprudence pourra-t-elle s'étendre à tout déplacement, même ponctuel, pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail ? Les contentieux futurs qui risquent de se multiplier, donneront les réponses à ces interrogations.***

*En réalité, la référence au droit de l'Union n'était pas indispensable, et l'appréciation de la définition de l'article L. 3121-1 du Code du travail relative au travail effectif aurait pu suffire.*

***Finalement, cette nouvelle décision rejoint aussi celle relative à la requalification des périodes d'astreinte, lesquelles non assimilées à du travail effectif (sauf s'agissant du temps d'intervention) peuvent, néanmoins, être requalifiées en fonction du degré de sujétion et des contraintes imposées par l'employeur pendant les périodes d'astreinte (Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178 ; F. Champeaux, La notion d'astreinte happée par la CJUE, Semaine sociale Lamy n° 2022, p. 12).***

*Déplacements astreignants et astreintes astreignantes se rejoignent.*

*Le concept de travail effectif apprécié au sens de la directive de 2003 nuance néanmoins certaines situations du droit interne, qui ont tenté de s'en échapper." (SSL, n° 2024, 5 décembre 2022, p. 5).*

Notre chambre a déjà retenu que certains temps de trajet vers ou depuis le lieu de travail pouvaient constituer du temps de travail effectif, même après la loi du 18 janvier 2005 dont l'article L. 3121-4 est issu. Il s'agit d'abord des trajets entre deux lieux de travail (Soc. 16 juin 2004, n° 02-43.685, Bull. V, n° 171 ; Soc. 4 novembre 2016, n° 15-21.957).

De même, pour ce qui concerne le temps de trajet domicile/lieu de travail accompli dans le cadre d'une période d'astreinte, notre chambre a retenu la qualification temps de travail effectif en considérant que ce temps de trajet entrainait dans la définition de l'intervention qui, en application de l'article L. 3121-5, devenu L. 3121-9, du code du travail, relève de la définition du temps de travail effectif :

*Mais attendu que selon l'article L. 212-4 bis du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ; **qu'il en résulte que le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif** ; (Soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.834, 06-43.835, Bull. 2007, V, n° 183)*

*Vu les articles L. 3121-1 et L. 3121-5 du code du travail, ce dernier, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :*

*5. Aux termes du premier de ces textes, la durée du travail effectif est 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. Selon le second, constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, **la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif** .*

*6. Pour dire que les périodes qualifiées d'astreintes par l'employeur constituaient du temps de travail effectif et le condamner au paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires, l'arrêt relève que le salarié effectuait les astreintes dans une chambre d'hôtel ponctuellement mise à sa disposition et que sa présence dans l'établissement était requise pour « répondre aux exigences de sécurité et assurer les interventions rendues nécessaires par la présence de public dans l'enceinte de l'hôtel ». Il retient que ce degré de sujétion excluait pour le salarié de pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles en restant à son domicile ou à proximité et que sa présence, dans ces circonstances, sur son lieu de travail, devait s'analyser comme du travail effectif .*

*7. En se déterminant ainsi, par des motifs tirés des conditions d'occupation de la chambre d'hôtel où s'exerçaient les astreintes et de l'obligation d'intervention telle que définie au contrat de travail au titre des astreintes , impropres à caractériser l'impossibilité, pour le salarié, de vaquer librement à des occupations personnelles pendant les périodes litigieuses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. (Soc., 9 février 2022, pourvoi n° 20-15.085)*

Et cette qualification de temps de travail effectif peut également être retenue pour le trajet accompli par le salarié avec le véhicule d'entreprise lorsqu'il rentre chez lui pour commencer son service d'astreinte :

*Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que le salarié, dont la période d'astreinte débutait à 18 heures, disposait de la plage horaire de 17 heures à 18 heures pour rejoindre son domicile en étant tenu d'utiliser le véhicule de l'entreprise mis à sa disposition pour effectuer le trajet le plus court, sans pouvoir transporter une quelconque personne étrangère à l'entreprise, et estimé que, pendant cette période, le salarié ne pouvait pas librement vaquer à ses occupations personnelles, la cour d'appel a exactement décidé, par une décision motivée et hors de toute dénégation, que ce temps de trajet est un temps de travail effectif ; (Soc., 14 décembre 2016, pourvoi n° 15-19.723)*

La qualification de temps de travail effectif est également retenue lorsque le salarié se trouve, pendant le trajet domicile/travail, soumis à un certain nombre de contraintes, comme l'emploi d'un véhicule de service :

*Mais attendu que selon l'article 2 du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 la durée du travail effectif est égale à l'amplitude de la journée de travail diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte ; que selon l'article 4 de l'accord collectif du 18 avril 2002 attaché à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du 21 décembre 1950 le temps de travail effectif comprend les temps de conduite ; que selon l'article 17 de l'annexe I à cette convention collective, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, le conducteur, sous réserve d'un accord avec l'employeur, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est décompté en temps de travail effectif ; **qu'il en résulte que sous réserve d'un accord avec l'employeur, le temps de conduite entre le bout de ligne et le domicile du conducteur de transport roulant voyageurs constitue un temps de travail effectif ;***

*Et attendu qu'ayant constaté que **l'employeur avait autorisé le salarié à effectuer les trajets entre son domicile et le lieu de démarrage et de fin de tournée avec son bus et de le conserver à proximité en stationnement, la cour d'appel en a exactement déduit que ce temps de conduite constituait un temps de travail effectif ;*** (Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 12-28.459, Bull. 2014, V, n° 203)

*Mais attendu qu'après avoir relevé qu'aux termes de l'article 9 du règlement CE n° 561/2006 du 15 mars 2006, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de législation sociale dans le domaine des transports de la route, tout temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette, **la cour d'appel en a exactement déduit que les trajets effectués par le salarié jusqu'en mai 2008 entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de poste distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, étaient du temps de travail effectif quelle que soit la distance séparant ces lieux du domicile du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;*** (Soc., 12 janvier 2016, pourvoi n° 13-26.318, Bull. 2016, V, n° 6)

Mais le simple port d'un dosimètre, mesure d'hygiène et de sécurité imposée de façon générale, ne suffit pas à révéler un temps de travail effectif :

*Mais attendu que la cour d'appel, **qui a relevé que l'obligation de port d'un dosimètre dans l'enceinte de l'entreprise, motivée par des impératifs d'hygiène et de sécurité, était applicable, en vertu du règlement intérieur, à toute personne pénétrant sur le site et que le salarié ne se trouvait pas à la disposition de son employeur avant de pointer dans le bâtiment où il exerçait son activité, en a déduit à bon droit que les temps de déplacement de l'intéressé entre l'entrée de l'entreprise et la pointeuse ne constituaient pas des temps de travail effectif ; que le moyen n'est pas fondé ;*** (Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-43.456)

Pas plus que le port d'une tenue de travail :

*Vu l'article L. 212-4, alinéa premier, du code du travail ;*

*Attendu que pour juger ainsi, **l'arrêt retient que le personnel d'atelier a l'obligation de se mettre en tenue dans un vestiaire de l'entreprise avant d'occuper son poste de production ; que, dès lors que les pointeuses ne sont pas situées à proximité immédiate des vestiaires, le temps incompressible consacré à ces déplacements en tenue, peu important leur caractère insignifiant, est imposé par l'employeur aux salariés qui sont de ce fait à sa disposition et sous sa direction sans pouvoir s'y soustraire ;***

Attendu cependant que selon l'article L. 212-4, alinéa premier, du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail ne permet pas de considérer qu'un temps de déplacement au sein de l'entreprise constitue un temps de travail effectif ;

Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-13.232, Bull. 2007, V, n° 182)

En revanche, lorsque le salarié est assujéti à des contraintes importantes du fait de son employeur, la qualification de temps de travail effectif peut être retenue :

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Meaux, 13 septembre 2007), que Mme X... et vingt neuf autres salariés de la société Eurodisney associés ( Eurodisney ) dans ses parcs de loisirs de Marne la Vallée, **sont tenus de porter un costume de travail, dit panoplie, inspiré des thèmes de leur lieu d'affectation, ainsi qu'un badge qui les identifie ; que l'habillage et le déshabillage se font dans un local unique, dit "costuming", situé dans le bâtiment "Imagination" entre les deux parcs ; que les appareils de pointage sont installés au lieu d'affectation de chaque salarié ;** que les trente salariés ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment des rappels de salaire et de congés payés pour les temps de trajet entre le vestiaire et l'appareil de pointage ;

(...)

Attendu cependant que le temps du trajet effectué par le salarié dans les locaux de l'entreprise entre le vestiaire et le lieu de pointage n'est pas un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L. 212-4, alinéa 4, issu de la loi du 18 janvier 2005, devenu L. 3121-4 du code du travail ;

Et attendu que les juges du fond ont constaté **que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage était la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et que durant ce trajet, les salariés pouvaient recevoir des directives de ce dernier ce dont il se déduit qu'ils ne pouvaient librement vaquer à des occupations personnelles** et que ce temps de trajet devait être considéré comme du temps de travail effectif au regard de l'article L. 212-4, alinéa 1er, devenu L. 3121-1 du code du travail ;

Que par ce seul motif, la décision se trouve légalement justifiée ; (Soc., 4 novembre 2009, pourvoi n° 07-44.690)

Mais attendu, d'abord, que **le temps du trajet effectué par le salarié dans les locaux de l'entreprise entre le vestiaire et le lieu de pointage n'est pas un temps de déplacement professionnel** au sens de l'article L. 212-4, alinéa 4, issu de la loi du 18 janvier 2005;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a exactement relevé que l'accord de branche du 1er avril 1999 et l'accord d'entreprise du 13 avril 1999 ne contiennent aucune disposition relative au temps de trajet litigieux ;

Et attendu, enfin, qu'appréciant la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans les dénaturer et sans inverser la charge de la preuve, **l'arrêt constate que le trajet, de durée variable, entre le lieu où les salariés revêtent leur costume, et leur poste de pointage, s'effectue soit à pied à travers des zones ouvertes au public qui peut solliciter ces salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges, soit en navette où ils peuvent se trouver en présence de leur supérieur hiérarchique ; qu'il ajoute que des photographies prises en différents lieux montrent des panneaux indiquant "En coulisses, vous êtes sur scène, soyez présentables" assortis de pictogrammes interdisant de manger et de fumer ; qu'en l'état de ces motifs dont elle a déduit que durant ce trajet imposé par l'employeur, les salariés sont à la disposition de ce dernier et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles,** la cour d'appel, qui a décidé que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage doit être considéré comme du temps de travail effectif, a légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 212-4, alinéa 1er, devenu L. 3121-4 du code du travail ; (Soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 07-40.638)

Dans un arrêt récent, notre chambre a jugé que le temps consacré par lors des trajets dans une enceinte aéroportuaire, par le salarié tenu d'attendre et de prendre une navette pour ses déplacements, ne constituait pas du temps de travail effectif :

*Vu l'article L. 3121-1 du code du travail ;*

*Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes à titre de rappel de salaire pour la période du 12 octobre 2007 au 28 février 2017, de congés payés et de treizième mois afférents, en invitant les parties à imputer sur les sommes dues le ou les deux jours de congés annuels supplémentaires versés depuis 2012 et pour dire que l'employeur devra régler à compter du mois de mars 2017 le salaire dû pour le temps de transport, à hauteur de vingt minutes par quart effectué, l'arrêt retient qu'en vertu de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, que si le temps de trajet pour se rendre à son lieu de travail n'est pas considéré comme un temps de travail, il en est autrement quand, **comme en l'espèce, le salarié, lorsqu'il arrive à son lieu de travail, est contraint de se soumettre d'une part, au contrôle de sécurité, d'autre part, à l'utilisation d'un véhicule spécifique, ces contraintes résultant de la spécificité de son emploi et de ses conditions de travail, qu'en effet, le salarié n'a d'autre choix que de se soumettre aux règles de sécurité applicables dans l'enceinte où est situé son lieu de travail et ne dispose pas de la liberté de vaquer à ses occupations personnelles**, que la demande du salarié est donc fondée dans son principe mais que le temps d'attente moyen sera évalué à dix minutes, soit vingt minutes par jour ;*

*Attendu, cependant, que selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est 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 ; que la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, **par des motifs impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (Soc., 9 mai 2019, pourvoi n° 17-20.740, B)*

Cet arrêt était commenté par M. Tournaux dans les termes suivants (DS 2019. 634) :

*Le temps de travail effectif répond à trois critères : disponibilité du salarié, autorité de l'employeur, absence de liberté de vaquer à ses occupations personnelles. Ces critères sont-ils remplis à l'égard des temps périphériques ? Il nous semble qu'il est ici nécessaire de distinguer selon que les temps sont consacrés à exécuter des obligations liées à la sécurité dans l'entreprise ou à des déplacements internes.*

***Les déplacements par navette dans une zone aéroportuaire ne sont pas imposés pour le confort des salariés, pour leur éviter un long trajet à pied, mais en raison des dangers qui résulteraient de déambulations sur les pistes (27). Les contrôles de sécurité à l'entrée de l'aéroport ou de l'enceinte d'une zone potentiellement exposée à des radiations ne visent pas que la sécurité de l'ensemble du public entrant dans ces zones, ils permettent aussi d'assurer la sécurité des personnels (28). Or l'employeur et le salarié sont chacun tenus d'une obligation de sécurité dans l'entreprise. Longtemps appréciée comme une obligation résultant du contrat de travail, elle est aujourd'hui plutôt qualifiée d'obligation légale résultant des articles L. 4121-1 et L. 4122-1 du code du travail (29). Peu important sa source, l'obligation de sécurité est directement rattachable à la relation de travail, à l'exécution du contrat de travail. Lorsque le salarié est contraint de consacrer du temps à sa santé ou à sa sécurité, ces temps devraient systématiquement être considérés comme du temps de travail. C'est exactement pour ces raisons que les***

**visites d'information ou de prévention, que les visites médicales ou les examens médicaux prescrits par les services de santé au travail sont le plus souvent assimilés à du temps de travail effectif (30).**

**Relire les critères du temps de travail effectif au prisme de l'obligation de sécurité aboutit à un résultat identique. Le salarié est sans aucun doute soumis aux directives de l'employeur qui lui impose de se soumettre à ces mesures de sécurité. Alors qu'il passe sous un portique de sécurité, qu'il contrôle l'affichage d'un dosimètre ou, même, qu'il se déplace dans une navette où l'espace de liberté est pour le moins contraint, il ne vaque pas à ses occupations personnelles mais accomplit une activité qui est directement liée aux particularités de son travail. Durant ces périodes, le salarié est enfin à la disposition de l'employeur. Si le contrôle de sécurité l'exige, le salarié devra subir une palpation, devra accepter que ses effets personnels soient fouillés, devra se conformer à des contrôles complémentaires destinés à identifier des traces d'explosifs. Si le dosimètre révèle la présence anormale de rayonnements, le salarié devra répondre immédiatement aux consignes de l'employeur qui seront étroitement liées à ses fonctions. Ces activités peuvent ne pas être productives, mais les temps de travail ne le sont pas tous, n'en déplaie aux tenants du lean management (31).**

*La qualification de temps de travail effectif est moins immédiatement évidente pour les temps de déplacement interne. Une réflexion sur le territoire géographique de l'entreprise pourrait être tentante. La qualification pourrait être retenue par raisonnement syllogistique. Les temps de déplacement entre deux lieux de travail sont constamment qualifiés de temps de travail effectifs (32). En l'espèce, le temps consacré aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif, si bien que les vestiaires peuvent être considérés comme un lieu de travail. Par conséquent, le déplacement du salarié des vestiaires à son lieu de travail est un déplacement entre deux lieux de travail et, donc, un temps de travail effectif. Le syllogisme est fragile : peut-on soutenir que les vestiaires sont un lieu de travail alors que la loi prévoit, en principe, que le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas un temps de travail effectif ? La qualification pourrait aussi résulter d'une interprétation a contrario de l'article L. 3121-4 du code du travail. Le premier alinéa de ce texte dispose 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 ». Si le lieu d'exécution du travail correspond à l'ensemble de la zone aéroportuaire, les vestiaires et le tarmac en font partie. L'arrivée dans l'enceinte de l'aéroport coïncide avec l'arrivée sur le lieu d'exécution du travail. Faute de qualification de temps de déplacement professionnel, les contrôles et déplacements internes seraient des temps de travail effectif. Ces considérations territoriales restent insuffisamment convaincantes, en particulier parce que la géographie de l'entreprise est un concept plus flou encore que celui de temps de travail effectif.*

**Au prisme des critères de l'article L. 3121-1 du code du travail, la chambre sociale aurait pu retenir une qualification de temps de travail effectif sans qu'il y ait lieu de s'en offusquer. Le salarié répond aux directives de l'employeur qui impose le déplacement par l'organisation des lieux qu'il a choisis, qui exige que le transport ait lieu par navette, qui oblige à l'usage d'un système électronique de pointage sans le situer à proximité des vestiaires ou de l'entrée de l'entreprise. Le salarié ne peut que marginalement vaquer librement à ses occupations, le champ de ses activités se limitant à l'échange de quelques mots avec ses collègues ou à l'usage de son smartphone. La question la plus délicate est finalement celle de la disponibilité du salarié à l'employeur. Ce critère était décisif dans les arrêts Eurodisney : le salarié devait répondre aux sollicitations des clients ou se trouvait au contact de ses supérieurs hiérarchiques. C'est là le lot commun de tous les salariés empruntant des navettes pour se rendre sur le lieu de leur activité. Si la navette est ouverte au public pour se rendre d'un terminal à un autre, le salarié en tenue de travail ne peut éconduire le voyageur qui cherche un renseignement. Ses supérieurs hiérarchiques n'empruntent probablement pas des moyens individualisés de transport pour se rendre sur leurs lieux de travail. Surtout, on peut se demander ce que signifie exactement la disponibilité. Faut-il tenir compte uniquement de la disponibilité effective du salarié, qui assumerait chaque jour des activités professionnelles au cours**

**du déplacement, ou de sa disponibilité potentielle, de l'obligation qui pèse sur lui d'intervenir si se présente une situation particulière ou exceptionnelle ? La disponibilité ne doit pas être confondue avec l'activité productive. Le salarié est nécessairement disponible lorsqu'il mène une activité productive, mais il peut également l'être lorsque cette activité productive n'est qu'éventuelle. C'est ce raisonnement qui justifie que les temps d'attente en matière d'astreinte donnent lieu à contrepartie : le salarié n'est pas pleinement au repos.**

De leur côté, MM. Ranc et Parier (Energie- environnement - infrastructures n° 7, juillet 2019, comm. 34), relevaient :

*"Il ne s'agit pas ici du temps de trajet de l'avitailleur entre son domicile et le lieu de travail, mais du temps de trajet au sein même de l'aéroport. Plus précisément, lorsque l'avitailleur salarié entre dans l'enceinte aéroportuaire, il doit passer un sas de sécurité et emprunter une navette pour arriver jusqu'à son poste de travail. Ce temps de trajet devait selon lui être considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.*

*On rappellera que le fait que les salariés se trouvent dans les locaux de l'entreprise est insuffisant en soit pour que ces temps soient qualifiés de temps de travail effectif. Ce n'est qu'à partir du moment où le salarié a rejoint son poste de travail qu'il est présumé avoir commencé à travailler, et que le « compteur » du temps de travail effectif tourne. Pour que ces temps de trajet intra-entreprise puissent être qualifiés de temps de travail, les conditions de l'article L. 3121-1 du Code du travail relatif au temps de travail effectifs doivent être remplies. Par exemple, pour que le temps de déplacement des vestiaires à une pointeuse puisse être considéré comme un temps de travail effectif, il convient de vérifier si le salarié est, durant ce laps de temps, à la disposition de l'employeur et s'il se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. On pourrait croire que ces deux conditions sont a priori réunies dans de telles situations. La Cour de cassation l'a déjà admis (Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 02-15.142 : JurisData n° 2004-024703. – Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-40.638 : JurisData n° 2009-046614), mais s'est également prononcée dans le sens inverse (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.456. – Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-41.107 : JurisData n° 2007-040831 ; RDT 2008, p. 187, note M. Véricel).*

*C'est exactement le raisonnement tenu par la Cour de cassation, qui après avoir visé et rappelé le contenu de l'article L. 3121-1, décide que « la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif ».*

*Les juges du fond avaient pourtant relevé que le salarié lorsqu'il arrivait à son lieu de travail, était contraint de se soumettre d'une part, au contrôle de sécurité, d'autre part, à l'utilisation d'un véhicule spécifique. Pour la Cour de cassation, ces motifs sont impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La Cour de cassation ne nous dit pas que ces temps de trajet intra-entreprise sont du temps de repos, mais que la cour d'appel de renvoi devra relever d'autres arguments pour que ces temps de trajet puissent être qualifiés de temps de travail effectif. **La Cour de cassation précise donc que ce sont moins les contraintes propres au fonctionnement de l'entreprise, comme en l'espèce un sas de sécurité ou un trajet en navette, que l'état de subordination propre au salarié qui prévaut pour qualifier ces temps de déplacement dans l'entreprise en temps de travail effectif.***

*Ce raisonnement nous paraît critiquable (dans le même sens, mais pour d'autres raisons, V. S. Tournaux, Qualification des temps de déplacement internes à l'entreprise : temps de travail ou temps de repos ? : Lexbase hebdo, éd. sociale, n° 784, 24 mai 2019). En effet, la Cour de cassation précise que le salarié était « astreint [nous soulignons] de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette ». **Or, ne pourrait-on pas en conclure qu'en étant tenu de passer par un sas de***

**sécurité et de prendre une navette pour se rendre à son poste de travail, l'avitailleur salarié est à la disposition de son employeur, se conforme à ses directives, et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles ? À moins que la Cour de cassation considère que les contraintes de sécurité et de transport imposées au salarié ne proviennent pas de la société pétrolière-employeur mais d'un tiers, en l'occurrence l'aéroport."**

Dans ses conclusions, le salarié soutenait (P. 17 et 18) :

- qu'il était amené à pointer et se soumettre à des contrôles de pratiques dès son entrée sur le site et de bien vouloir respecter toutes les consignes de sécurité en présence même de brigades d'intervention ;
- qu'il était amené à respecter un protocole long et minutieux de sécurité pour arriver à son poste de travail et notamment se rendre à l'arrêt de bus pour attendre la navette qui l'emmenait sur son poste de travail
- qu'il était, durant ce déplacement, contraint au respect du règlement intérieur et pouvait, à ce titre, faire l'objet de sanctions disciplinaires
- que le règlement intérieur lui imposait une obligation générale de sécurité, mais aussi de respecter les itinéraires imposés et les règles particulières de sécurité lors des déplacements, de porter une tenue définie dès l'entrée sur le site, et de se comporter de façon appropriée.

Le salarié soutenait en outre que le temps de trajet entre les bureaux et le poste d'accès était pris en compte par l'employeur pour le calcul des amplitudes de travail et les temps de repos et qu'une alarme se déclenchait à l'entrée du site si la durée de repos minimale de 11 heures n'était pas respectée (P. 19).

De son côté, l'employeur soutenait que le salarié, préparateur chargé d'affaires, statut cadre, ne se trouvait à sa disposition qu'une fois dans son bureau et qu'il ne se trouvait pas à sa disposition avant son arrivée sur le lieu d'exécution effective de son contrat de travail, à savoir son bureau.

En l'espèce, la cour d'appel a écarté la demande au titre du temps de travail effectif avec la motivation suivante :

*À cet égard, Monsieur [N] sollicite le paiement du temps de trajet existant entre le poste d'accès principal du site de la centrale nucléaire (PAP) et son bureau, quantifié à 15 minutes, soit une heure par jour, soit cinq heures par semaine. Il considère que ce temps de trajet constitue un temps de travail effectif. Il en veut pour preuve que tous les intervenants sur le site devaient respecter un règlement intérieur réglementant la circulation à l'intérieur du site de la centrale électrique. Il considère qu'il se tenait alors à la disposition de son employeur au sens de l'article L.3121-1 du code du travail.*

*Il résulte cependant des termes du règlement intérieur sur site de la centrale de [Localité 3] qu'il mentionne, d'une part que ces règles ne sont pas édictées par l'entreprise, c'est à dire par la société Arkadia, mais imposées par la société propriétaire du site, et d'autre part qu'avant d'atteindre les bureaux de la société Arkadia, dans lesquels se situent les pointeuses, le salarié n'était pas à disposition de cette société, pouvant vaquer entre le poste d'accès principal et son propre bureau, sans contrôle de la part de l'employeur. Il s'agit en conséquence d'un temps de trajet ne pouvant être considéré comme du temps de travail effectif, ce qui a été rappelé aux salariés dans une note du 15 octobre 2015 de Mme [X].*