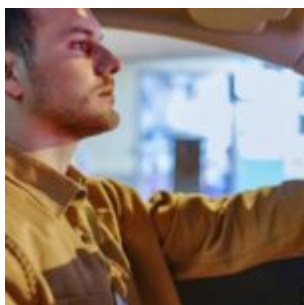


Quand le temps de trajet domicile-travail constitue-t-il du temps de travail effectif ?



© 2023 Les Echos Publishing

Le temps de travail effectif est celui 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. Ce temps doit être rémunéré par l'employeur et être intégré dans le décompte des heures supplémentaires et dans celui des durées maximales journalière et hebdomadaire de travail.

Selon le Code du travail, le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un salarié et le lieu d'exécution de son contrat de travail (client, autre établissement de l'employeur, fournisseur, chantier, etc.) ne constitue pas du temps de travail effectif. S'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail (pour un salarié qui se rend chez un client éloigné, par exemple), ce dernier perçoit une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Récemment, la Cour de cassation a toutefois décidé que, par exception, ce temps de déplacement professionnel constitue du temps de travail effectif dès lors que le salarié doit se

tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. C'est le cas, par exemple, lorsque, pendant ce trajet, le salarié doit, avec son téléphone professionnel et le kit mains libres installé dans la voiture de l'entreprise, fixer des rendez-vous clients et répondre aux appels de ses collègues et des clients.

Une solution que la Cour de cassation vient d'appliquer dans une nouvelle affaire. Ainsi, un technicien de maintenance dans une entreprise de réparation de machines et d'équipements mécaniques avait réclamé en justice le paiement d'heures supplémentaires correspondant aux déplacements effectués avec un véhicule de service entre son domicile et ses lieux d'intervention chez les clients de l'entreprise.

La cour d'appel avait rejeté cette demande. Mais pour la Cour de cassation, les conditions dans lesquelles le salarié effectuait ces trajets montraient plutôt l'existence d'un temps de travail effectif : le salarié était soumis à un planning prévisionnel pour ses opérations de maintenance, il utilisait un véhicule de service et était amené à transporter des pièces détachées commandées par les clients.

[Cassation sociale, 1er mars 2023, n° 21-12068](#)

© 2022 Les Echos Publishing