

Temps de trajet, temps d'habillage et temps de travail effectif

Laurent Perrin

Dans cet arrêt en date du 26 mars 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation infléchit son interprétation de l'article L. 212-4 du code du travail relatif au temps de travail effectif, sur la question du temps de trajet entre deux lieux de travail, d'une part, et sur les conditions relatives au bénéfice de la contrepartie afférente au temps nécessaire à l'habillage, d'autre part.

S'agissant, en premier lieu, du temps de trajet entre deux lieux de travail, la position de la Cour de cassation a connu un certain nombre de fluctuations. Dans un premier temps, la Cour de cassation considérait que ce trajet, à l'instar du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail (Soc. 5 nov. 2003, D. 2004. Somm. 391, obs. Wolmark ; art. L. 212-4, al. 4, c. trav.), ne constituait pas en soi un temps de travail effectif. Il ne pouvait relever de cette catégorie que dans l'hypothèse dans laquelle le passage du salarié au siège de l'entreprise avant ou après son déplacement au second lieu de travail était obligatoire pour celui-ci (Soc. 31 mars 1993, pourvoi n° 89-40.865 ; 13 mars 2002, pourvoi n° 99-42.998). Ce principe de solution a été remis en cause par un arrêt du 9 juin 2004, selon lequel « le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif » (Soc. 9 juin 2004, Dr. soc. 2004. 91, obs. Radé ; RJS 2004. 687, rapp. Boulivier). Pourtant, moins d'un an après, un arrêt inédit revenait sur ce principe, jugeant qu'en l'absence de disposition faisant explicitement obligation au conducteur de bus prenant et quittant son service en deux lieux différents de repasser chaque jour par le lieu où il a pris son service, le temps de trajet entre ces deux lieux ne pouvait être considéré comme du temps de travail effectif (Soc. 13 avr. 2005, pourvoi n° 03-43.045).

Le présent arrêt confirme cette dernière solution, sans nécessairement remettre en cause le principe selon lequel le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif. En effet, la Cour prend soin de positionner la question dans la problématique du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail plutôt que dans celle du trajet entre deux lieux de travail. Cette catégorisation est contestable en présence d'une dissociation entre le site d'embauche et de fin de travail. Selon la Cour de cassation, il doit être déduit de l'inexistence d'une obligation pour les conducteurs de repasser au lieu de leur prise de service et du fait qu'ils n'y rendent que pour des raisons de convenance personnelle, qu'ils ne sont pas durant ce trajet à la disposition de leur employeur, ne doivent pas se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles. Partant ce temps de trajet ne constitue pas un temps de travail effectif.

L'application de ce principe aux circonstances de l'espèce témoigne d'un déni certain de réalisme. Pourquoi l'employeur obligerait-il les salariés commençant leur service au dépôt et le finissant en centre ville à se rendre au dépôt à la fin de leur service, alors qu'ils y sont astreints en fait, puisqu'ils ont laissé leur véhicule au dépôt où ils ont pris leur service ? C'est certainement pour cette raison que la Cour fait référence aux convenances personnelles. Mais, sur ce point encore, l'application du critère n'est pas réaliste. On voit mal quel autre moyen de transport s'offrait aux conducteurs pour se rendre au dépôt de l'entreprise à 5 h du matin, alors que, par hypothèse, les transports en commun ne fonctionnent pas encore, puisque ce sont ces salariés qui conduisent les premiers bus. La solution est d'autant plus regrettable qu'il ne paraissait pas anormal que ce temps soit comptabilisé dans le temps de travail effectif dans la mesure où la dissociation des sites de prise et de fin de service est justifiée par le fonctionnement de l'entreprise, par les convenances personnelles de cette dernière.

En second lieu, l'article L. 212-4, alinéa 3, du code du travail prévoit la détermination par

convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail de contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, sous forme de repos ou sous forme financière. Le bénéfice de ces contreparties est subordonné par ce texte à deux conditions : le caractère obligatoire du port d'une tenue de travail, d'une part, et le fait que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail, d'autre part. La haute juridiction se contentait jusqu'à présent de la première condition car « lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail » (Soc. 26 janv. 2005, D. 2005. IR. 390 ; Dr. soc. 2005. 469, obs. Ph. Waquet). Cet arrêt du 26 mars 2008 revient sur cette position, la Cour subordonnant désormais le bénéfice de ces contreparties à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par le code du travail. Cet infléchissement traduit le retour à une certaine orthodoxie juridique. Le législateur ayant subordonné le bénéfice des contreparties au fait que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail, il réservait nécessairement la possibilité que cette opération puisse ne pas s'effectuer en ce lieu.

La position antérieure de la Cour avait toutefois notre préférence, en raison de son articulation harmonieuse avec les principes gouvernants la liberté vestimentaire du salarié. Rappelons que la haute juridiction a seulement refusé de consacrer la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail comme une liberté fondamentale (Soc. 28 mai 2003, Bull. civ. V, n° 178 ; D. 2003. Jur. 2718, note F. Guiomard, et Somm. 176, obs. A. Pousson ; Dr. soc. 2003. 808, note Waquet). Il n'est donc pas exclu que le salarié dispose d'une telle liberté en dehors de ces temps et lieux. De plus, quand bien même cette liberté n'est pas fondamentale, les atteintes qui lui sont portées doivent répondre aux conditions prévues par l'article L. 120-2 du code du travail (Soc. 28 mai 2003, préc.), c'est-à-dire être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Or, dans la majorité des cas, on ne voit pas la tâche qui justifierait le port de l'uniforme durant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, de même que le but recherché auquel il pourrait être proportionné.

Mots clés :

TRAVAIL * Durée du travail * Travail effectif * Temps de trajet * Site d'embauche * Fin de travail